



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

보건학 석사 학위 논문

기혼여군의 직장-가정 갈등, 직무스트레스가
주관적 삶의 질에 미치는 영향

- 육군 여군 장교를 중심으로

Effects of work-family conflict and job stress
on married female soldiers' quality of life

: A case of female officers' in the South Korea Army

2015년 2월

서울대학교 보건대학원
보건학과 보건정책관리 전공
오 유 라

기혼여군의 직장-가정 갈등, 직무스트레스가
주관적 삶의 질에 미치는 영향

- 육군 여군 장교를 중심으로

Effects of work-family conflict and job stress
on married female soldiers' quality of life

: A case of female officers' in the South Korea Army

지도교수 유 승 현

이 논문을 보건학 석사학위 논문으로 제출함

2015년 2월

서울대학교 보건대학원
보건학과 보건정책관리 전공
오 유 라

오유라의 석사학위 논문을 인준함

2015년 2월

위 원 장	<u>조 병 희</u> (인)
부위원장	<u>유 명 순</u> (인)
위 원	<u>유 승 현</u> (인)

국문초록

국내·외 경제 환경의 급격한 발전과 사회적 인식 변화로 인해 국내 여성의 경제활동 참가율은 꾸준히 증가하고 있으며, 군대 내에서도 여성인력에 대한 사회적 인식과 환경의 변화에 따라 국방여성 인력 고용이 점차 증가하는 추세이다. 그러나 여군은 기혼 직장여성으로서 군인이라는 직장 내 역할과 돌봄 주체로서 전통적인 여성 역할과의 충돌을 경험하고 있으며, 한정된 시간과 에너지를 두고 역할 갈등(role conflict)을 겪고 있다.

이와 같은 상황에서 여군의 이중적 역할 갈등을 표현해 주는 이론적 개념이 직장-가정 갈등(WFC: Work-Family Conflict)이다. 본 연구는 군대 점차 증가되고 있는 여성인력 중 기혼육군여군 장교를 대상으로 하여, 직장영향요인(계급, 복무구분, 복무기간), 가정영향요인(자녀수, 미취학자녀 유무, 부부군인 유무, 거주상태)에 따라 직장-가정갈등, 직무스트레스 하위 갈등 변인의 차이를 확인하고, 직무스트레스가 주관적 삶의 질에 미치는 영향관계에 있어서 직장-가정 갈등의 매개효과 검증과 직장-가정갈등과 주관적 삶의 질의 관계에서 가족지원의 조절효과를 분석함으로써 여군의 일-가정 양립정책 수립에 구체적이고 실질적인 자료를 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

본 연구에서 설정한 연구문제는 첫째, 직장영향요인, 가정영향요인에 따라 육군여군장교의 직장-가정갈등, 직무스트레스, 주관적 삶의 질에 차이가 있는가?, 둘째, 육군여군장교의 가족지원은 직장-가정갈등이 주관적 삶의 질에 미치는 영향을 조절하는가?, 셋째, 육군여군장교의 직장-가정 갈등은 직무스트레스가 주관적 삶의 질에 미치는 영향을 매개하는가? 이며, 마지막으로 직장-가정갈등, 직무스트레스, 가족지원과 주관적 삶의 질의 관계를 확인하였다.

연구방법은 자가 보고식 설문지를 인트라넷을 통해 진행하였으며, 표본 추출

방법은 비확률 표본 추출 방법을 사용하였다. 연구의 대상자는 육군 기혼 여군 장교로 127명이 응답하였으며, 육군여군장교 1,426명 중 기혼여군은 60%정도를 차지하고 있고, 본 연구의 응답률은 대상자 중 8%정도이다. 분석 방법은 SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

주요 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, [연구문제 1] 직장영향요인에 따라 영관급 장교(M=2.26)가 위관급 장교(M=2.12)보다 직무요구, 관계갈등, 조직문화에서 스트레스가 더 높은 것으로 확인되었으며, 장기복무(M=2.59)인 장교가 단기복무(M=2.11)인 장교보다 직무요구가 높고, 직무자율성은 낮은 것으로 측정되었다. 복무기간은 11~15년인 중간관리자급에서 직무요구와 직장문화로 인한 스트레스가 가장 높았다. 가정영향요인으로 자녀수, 미취학자녀 유무, 부부군인유무, 거주상태에 따라 유의한 차이를 보였으며, 거주상태에 따라 가족과 비동거하여 지지체계가 없는 경우(M=3.30)가 지지체계 있는 경우(M=2.66)보다 직장-가정 갈등이 높게 나타났다. 배우자 직업에 따라 직무 불안정이 통계적으로 유의했으며, 배우자 직업이 군인(M=1.82)인 경우, 비군인(M=2.06)에 비해 직무불안성이 낮게 확인되었다. 자녀수는 많을수록 직장-가정갈등이 높고, 직무요구가 높았으며($F=4.647, p<.01$), 자녀수가 적고, 미취학자녀가 없는 경우 주관적 삶의 질이 더 높게 측정되었다.

둘째, [연구문제 2] 육군여군장교의 가족지원은 직장-가정갈등이 주관적 삶의 질에 영향을 미치는 조절효과 검증에서 가족지원과 그 구성요인들은 직장-가정 갈등과 유의한 부적(-) 상관관계를 보이고 있으나 가족지원, 배우자 지원, 친정부모지원, 시부모 지원에 의한 조절효과는 확인되지 않았다.

셋째, [연구문제 3] 직무스트레스가 주관적 삶의 질에 미치는 영향에서 직장-가정 갈등의 부분 매개효과를 확인하였다. 직무스트레스가 높을수록 직장가정갈등은 증가하였으며, 직무스트레스가 주관적 삶의 질에 미치는 영향

정도가 직장가정 갈등과 함께 투입했을 때 더 커지는 것으로 나타나 직장가정 갈등이 부분적으로 매개효과를 갖는다는 것을 확인 할 수 있었다.

마지막으로, 직장-가정갈등, 직무스트레스는 주관적 삶의 질에 부(-)의 영향관계, 가족지원은 주관적 삶의 질과 정(+)의 상관관계가 확인되었으며, 다중회귀분석에서 주관적 삶의 질에 가장 많은 영향을 주는 변수로는 보상 부적절($\beta = -.339$, $p < .001$), 직무요구($\beta = -.303$, $p < .001$), 시부모 지원($\beta = .292$, $p < .001$), 직무 자율성($\beta = -.201$, $p < .01$) 순으로 나타났다.

위의 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 정책적 시사점을 제안하였다.

첫째, 기존의 연구들이 단기 복무장교, 초급장교들의 일-가정 양립의 어려움이 많다는 결과와는 달리, 본 연구에서는 계급이 올라갈수록, 복무기간이 길어질수록, 장기복무 장교에게서 직무스트레스와 직장-가정갈등이 높게 확인되어, 군내 점차 증가하고 있는 상위계급의 여군의 일-가정 양립을 위한 정책적 지원도 필요하다는 것을 밝혔으며, 군 복무기간이 길어진다고 하여도, 여전히 군 조직 문화 내에서 관계갈등과 직장문화 갈등이 심화되는 것을 확인하여, 일-가정 양립 갈등을 줄이기 위해 여군의 고충과 갈등을 들어주고, 해결해 줄 수 있는 담당인력과 부서의 신설 등 제도의 마련이 필요하다는 것을 확인할 수 있었으며, 여군의 가족 안정성을 높이기 위한 미군과 독일에서 운영하고 가족지원센터나 사회 기업의 근로자지원 프로그램(EAP:Employee Assistance Programs)과 같이 군 내·외 문제해결을 돕는 정책 도입이 검토되어야 하겠다.

둘째, 군에서는 3자녀 이상의 다자녀를 여군이 직접 자녀를 양육하는 경우, 당직근무를 제외시키는 정책과 자녀 양육 시 탄력근무제를 사용을 선택 할 수 있다. 그러나, 부대 내 보육시설을 운영하는 경우는 2%에 불과하며, 군부대 주변 외부 보육시설 여건이 충분하지 못한 상태에서 현실적인 제도의 운용이 제한되며, 임산부, 3자녀 직접 양육 시 당직근무를 제외 규정 또한, 당직근무 인원에 대한 수당이 측정되어 있지 않아 주변 동료에게 피해를 줄 수밖에

없는 상황이다. 이런 정책이 유명무실하다는 의견과 다자녀 여군의 당직근무 제외를 미취학자녀 직접 양육으로 확대해야 한다는 의견도 다수 거론되고 있어 실효성 있는 제도 운영을 위한 검토가 요구된다.

마지막으로, 가족지지체계가 없는 경우, 직장-가정 갈등이 심화되는 것을 재확인함으로써 가족동거 정책이 절실히 필요함을 확인 할 수 있었다. 비동거 가족의 경우, 전반적인 생활과 직장 내 스트레스가 더 높으며, 취업여성은 가족과 동거할 때 삶의 질이 더 높은 것으로 확인되고 있으며, 배우자 지지는 매우 중요한 지지체계로 알려져 있다. 사회의 비동거 맞벌이 가족비율이 10% 인데 반해, 군인의 경우, 비 동거 가정이 35~40%에 달하고 있어, 여군의 배우자 지지가 매우 미흡한 수준임을 유추할 수 있다. 더욱이 본 연구에서는 부부군인과 비부부군인의 차이점을 발견할 수 없었다. 따라서, 가정 내 지지 체계 강화를 위해 현재 부부군인으로 한정하고 있는 동일권역 근무를 비부부 군인에게도 확대하는 정책적 지원이 필요하다.

본 연구에서는 직장-가정 갈등의 매개효과 검증을 통해, 직무스트레스를 낮추기 위해 직장-가정 갈등을 낮추는 정책들의 도입이 여군의 삶의 질을 개선시킬 수 있음을 밝혔다. 우리 군은 증가하는 여성인력에 발맞추어 여군의 근무여건 보장과 일-가정 양립의 어려움을 덜어주기 위해 다양한 모성보호 제도를 신설하고 운용되고 있으나 우수한 여성인력을 획득하고 유지하기 위해 보다 현실성을 고려한 제도적 뒷받침과 운용상의 보완이 필요한 시점이라 할 수 있겠다.

주요어 : 일-가정 갈등(WFC), 가족지원, 직무스트레스, 주관적 삶의 질
학번: 2012-23723

목 차

국문초록	i
제1장 서론	1
제1절 연구의 필요성	1
제2절 연구의 목적	6
제2장 이론적 배경 및 선행연구 고찰	7
제1절 직장-가정 갈등(WFC)의 개념	7
제2절 직장-가정 갈등(WFC)과 직무스트레스와의 관계	10
제3절 직장-가정 갈등(WFC)과 주관적 삶의 질의 관계	11
제4절 직장-가정 갈등(WFC) 관련 변인	13
제3장 연구방법	15
제1절 연구모형	15
제2절 연구문제	17
제3절 연구대상 및 자료수집	18
제4절 변수구성	20
1. 종속변수	20
2. 독립변수	20
제5절 분석방법	23

제4장 연구결과	24
제1절 연구대상자의 특성	24
1. 일반적 특성	24
2. 직무스트레스, 직장가정갈등, 주관적 삶의 질 현황	27
제2절 신뢰도 및 가정 검토	28
1. 측정도구의 신뢰도 검토	28
2. 변수의 정규성 가정 검토	29
제3절 변수 간 상관관계	31
제4절 직장영향요인, 가정영향요인에 따른 직장-가정갈등 (WFC), 직무스트레스 하위요인과 주관적 삶의 질 차이	34
1. 직장영향요인에 따른 직장-가정 갈등(WFC), 직무스트레스 및 주관적 삶의 질 차이검증	34
2. 가정영향요인에 따른 직장-가정 갈등(WFC), 직무스트레스 및 주관적 삶의 질 차이검증	37
제5절 직장-가정 갈등, 직무스트레스, 가족지원이 주관적 삶의 질에 미치는 영향	41
1. 직장-가정 갈등과 직무스트레스가 주관적 삶의 질에 미치는 영향 ..	41
2. 가족지원이 주관적 삶의 질에 미치는 영향	42
3. 직장-가정갈등, 직무스트레스, 가족지원이 주관적 삶의 질에 미치는 영향	42
제6절 직장-가정갈등(WFC)과 주관적 삶의 질에서 가족지원의 조절효과	44
1. 직장-가정 갈등이 주관적 삶의 질에 미치는 영향에서 가족지원의 조절효과	44
2. 직장-가정 갈등이 주관적 삶의 질에 미치는 영향에서 배우자 지	

원의 조절효과	46
3. 직장-가정 갈등이 주관적 삶의 질에 미치는 영향에서 시부모 지	
원의 조절효과	47
4. 직장-가정 갈등이 주관적 삶의 질에 미치는 영향에서 친정부모	
지원의 조절효과	49
제7절 직장-가정갈등 매개효과	50
 제5장 고찰 및 결론	53
 참고문헌	64
 Abstract	76

표 목 차

<표 1> 여군인력현황 및 확대계획(출처 : 국방백서 2012)	3
<표 2> 연구의 주요변수	22
<표 3> 조사대상자 인구 통계학적 특성	26
<표 4> 측정도구의 신뢰도 검증 결과	29
<표 5> 변수의 정규성 가정 검토 결과	31
<표 6> 변수들 간 상관관계	33
<표 7> 계급에 따른 직장가정 갈등, 직무스트레스 및 주관적 삶의 질 차이검증 결과	34
<표 8> 복무구분에 따른 직장가정 갈등, 직무스트레스 및 주관적 삶의 질 차이검증 결과	35
<표 9> 복무기간에 따른 직장가정 갈등, 직무스트레스 및 주관적 삶의 질 차이검증 결과	36
<표 10> 거주상태에 따른 직장가정 갈등, 직무스트레스 및 주관적 삶의 질 차이검증 결과	37
<표 11> 배우자 직업에 따른 직장가정 갈등, 직무스트레스 및 주관적 삶의 질 차이검증 결과	38
<표 12> 자녀수에 따른 직장가정 갈등, 직무스트레스 및 주관적 삶의 질 차이검증 결과	39
<표 13> 미취학 자녀수에 따른 직장가정 갈등, 직무스트레스 및 주관적 삶의 질 차이검증 결과	40
<표 14> 직장-가정 갈등과 직무스트레스가 주관적 삶의 질에 미치는 영향	41

<표 15> 가족지원이 주관적 삶의 질에 미치는 영향	42
<표 16> 직장-가정갈등, 직무스트레스, 가족지원이 주관적 삶의 질에 미치는 영향	43
<표 17> 가족지원의 조절효과 검증 결과	45
<표 18> 배우자 지원의 조절효과 검증 결과	46
<표 19> 시부모 지원의 조절효과 검증 결과	47
<표 20> 친정부모 지원의 조절효과 검증 결과	49
<표 21> 직장가정 갈등의 매개효과 검증 결과	51
<표 22> 소벨 테스트 결과	52

그림목차

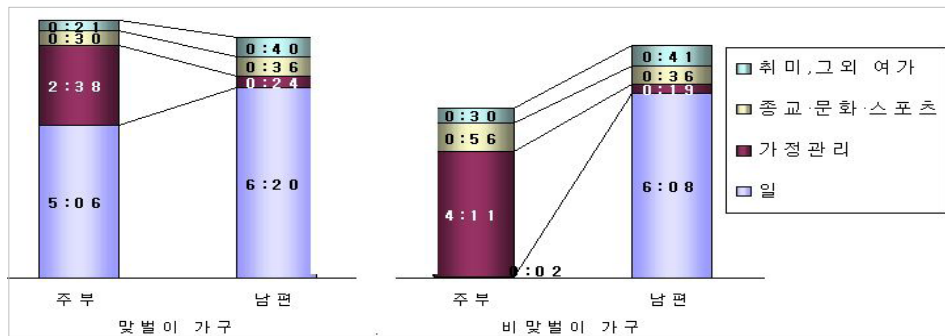
[그림 1] 맞벌이 가구와 비맞벌이 가구의 주요 시간 사용	2
[그림 2] 상반된 직장-가정 역할 갈등	9
[그림 3] 직장-가정 갈등 모형 (Kopelman, R.E, Greenhaus, J.H, & Connolly, T.F.(1983)	15
[그림 4] 본 연구 모형	16
[그림 5] 가족지원의 조절효과	45
[그림 6] 배우자지원의 조절효과	47
[그림 7] 시부모 지원의 조절 효과	48
[그림 8] 친정부모 지원의 조절 효과	50
[그림 9] 직장가정 갈등의 매개효과 모형	52

제1장 서론

제1절 연구의 필요성

군(軍)의 여군 인력확대 정책과 군인(軍人)으로 복무를 희망하는 여성 인력 증가로 군내 소수 인력으로 존재하던 여군은 2015년 ‘여군 1만 명 시대’를 열며, 군을 이끌어가는 주체자로서의 역할을 위해 발돋움 하고 있다. 국내·외 경제 환경의 급격한 발전과 사회적 인식 변화로 국내 여성의 경제활동 참가율이 13년도 기준으로 50.2%로 꾸준히 증가하고 있으며, 이에 따른 맞벌이 가구도 함께 증가하여 42.9%를 차지하고 있다(통계청, 2013). 그러나 이런 시대적 변화에도 불구하고, 국내 여성의 고용형태는 출산 및 미취학 자녀를 양육하는 20대 후반에서 30대 초·중반까지 큰 폭으로 감소하는 생애주기별 M자형 고용 구조를 벗어나지 못하고 있으며(통계청, 2014), 이런 고용 구조에 가장 커다란 영향 요인으로 전통적으로 가정 내 돌봄 노동(carework)을 책임져왔던 여성 역할과 사회 노동시장에서의 전문 인력으로서의 역할에서 두 가지 책임을 동시에 요구받고 있기 때문으로 분석되고 있다(김경희, 강은애, 2008). 결과적으로 여성은 남성보다 더 다양한 역할을 수행하며, 사회일과 가사라는 이중고(double burden)로 인해 남성에 비해 육체적, 정신적 건강에 나쁜 영향을 받게 된다(Doyal, 1995).

국내 맞벌이 가정 내 여성 가사노동 시간은 2시간 38분으로 맞벌이 가정 내 남성의 가정관리시간이 24분인데 비해 5배 넘는 시간을 소요하고 있으며, 비 맞벌이 가정 내 여성의 가사노동 시간과 비교해도 여전히 많은 시간을 가사노동에 사용하고 있다 <그림 1>.



[그림 1] 맞벌이 가구와 비맞벌이 가구의 주요 시간 사용(출처: 통계청, 2009)

국내·외 많은 연구에서도 직장-가정 갈등은 남성보다 여성에게 가정에 대한 책임이 부과된 현실에서 직장여성에게 더 큰 부담으로 작용하여, 역할 갈등을 경험하는 것으로 확인되고 있으며(장재윤, 2003; Burley 1995; Duxbury & Higgins, 1991; Khlat, 2000; Kinnunen, 1998), 이런 상황이 지속될 경우, 여성은 두 가지 역할을 수행함에 있어 직장에서의 역할과 가정에서의 역할 갈등 심화를 경험하게 되고 삶의 질 전반에 부정적 영향을 미친다고 알려져 있다.

여군 인력의 편성은 한국 전쟁 중인 1950년 9월 “여자의용군교육대” 1기가 입소한 것에서 시작되었다. 창설 당시 여군은 의용군 성격으로 정훈 부대에서 첩보부대에 이르기까지 보병으로 간주되어 관리되었으며, 전쟁 종료 후 여군이라는 하나의 병과로 타자수 위주의 행정지원으로 운영되던 중, 1989년 여군병과 해체와 보병을 비롯한 7개 병과로 전환되면서 병과 확대에 따라 여군 장교의 모집인원도 크게 증가하게 되었다(여군 60년사, 2010). 특히 저출산으로 인한 인구감소는 남성 징집 인력이 1993년 46.1만에서 2003년 40만, 2013년 35.4만으로 병력 감소로 이어지고 있으며, 군의 전투 양상도 인력중심이 아닌 첨단 장비와 기술에 기반하여 변화되면서, 여군 인력 확대에 대한 국가 정책과 여성의 군대 진출요구가 맞물려져 그 중요성과

역할이 점차적으로 확대되고 있다. 각 군별 국방여성 인력 현황을 살펴보면 육, 해, 공군에서 모두 증가하는 추세를 보이고 있다 [표 1].

<표 1> 여군인력현황 및 확대계획(출처 : 국방백서 2012)

구분	총계	육군	해군	공군
2012년	8,346	5,792	1,221	1,333
2016년	10,121	6,970	1,607	1,544
2020년	12,165	8,495	1,875	1,795

그러나, 군 조직 내 증가하는 여성인력에 대한 제도적 정책과 구성원들의 문화적 인식은 현실에서 차이가 있는 것으로 생각된다. 전방에는 여전히 소수의 여군 배치로 인해 여군 화장실, 휴게실 등 기본적인 복지시설 여건조차 열악한 곳이 많고, 다수의 남군으로 구성된 조직에서 여군 배치를 꺼리는 분위기가 아직 남아있어 개인적 차별을 경험할 가능성이 높으며, 접적부대 내 여군활용 제한은 남군에 비해 인사상의 불이익을 받을 수 있는 상황이다. 기혼여군은 계급이 올라갈수록 일-가정 양립의 어려움이 높게 확인되고 있으며, 모성보호 제도는 출산휴가를 제외하고는 육아 휴직 등은 여전히 낮은 이용률을 보이고 있다. 또한, 양육시설이 충분하지 못해 여군의 1/4은 비 동거 가족을 형성하고 있어, 미취학 자녀가 있는 여군의 대다수는 친정 부모나 시댁부모에게 양육을 위탁하는 형태로 확인되었다(국가인권위원회, 2012). 여군을 구성하는 주요 연령대가 20대에서 30대 초반임을 염두에 두었을 때, 여성의 생애 주기 상 결혼 및 출산과 미취학 자녀 양육 기간이 포함되어 있음에도 불구하고, 부대근무여건과 부대 내·외 보육 시설이 미흡하여, 자녀와 동거하지 않는 여군 비율이 45.6%로 나타나고 있으며, 대부분 자녀양육을 사적 지지로 배우자 이외 부모를 중심으로

대리 양육에 의존하여 양육문제를 해결하고 있다(김윤미, 2011; 손정민, 2012; 정철영, 2012). 부대 상황에 의한 불명확한 출·퇴근 시간과 야간근무, 휴일에도 근무지역 내 대기과 같은 특수한 근무환경과 격오지 근무라는 생활환경으로 인한 별거생활은 여군의 일-가정양립을 더욱 어렵게 할 것으로 생각된다. 더욱이 여군 장교의 장기복무 선발율은 20%이하로 매우 낮고, 선발 후에도 상위계급으로 진출하기 위해서는 직책을 다양하게 수행함으로써 전투지휘 임무와 전문성을 높여야 하는데, 이 시기가 생애 주기 상 임신, 출산, 육아를 수행하는 시기와 겹쳐져 있기 때문에 이에 따른 직장 과 가정 사이에서 더 많은 역할 갈등을 경험할 수 있을 것으로 생각된다. 여군이 결혼 후 전역을 생각하는 비율이 46.2%로 나타나는 것은(강미영, 2007) 여군의 일-가정 양립 스트레스가 심각하다는 것을 보여주는 결과로 결혼, 출산, 자녀양육 등이 직업 지속여부를 결정하는 중요한 요소이며, 직장 과 가정 두 영역에서의 한정된 시간과 에너지를 두고 역할 갈등(role conflict)을 경험하고 있음을 보여주고 있다.

직장-가정 갈등 선행연구에서 조직차원의 변수를 고려하여, 직장 과 가정의 지원 영향을 미치는 변수를 밝히고자 하는 연구가 진행되어 왔으며(Carlson et al, 2000; Allen 2001; 강혜련, 2001; 김선희, 2010), 국내연구에서 김용훈 등(2011)은 기혼교사를 대상으로 개인특성과 직무특성을 구분하여, 직장-가정갈등의 영향요인으로 A형 성격, 직무과부하, 직무 자율성을 밝혔고, 직장-가정갈등이 생활만족(직장생활만족, 가정생활만족)에 부적(-)인 영향을 미치는 것을 확인하였다.

여군 관련 선행연구는 크게 직무스트레스, 직무 만족도에 관련된 연구(유은희, 2002; 이한우, 2002; 김소진, 2007; 박유석, 2009; 손정민, 2012; 윤여미, 2012)와 자녀양육 및 보육정책을 제안하는 연구(김은정, 2002; 김해영, 2008)로 나누어 볼 수 있다. 이 연구들에서는 직무스트레스와

만족도, 복지정책 등을 살펴보고 있으나, 실제로 여군이 경험하고 있는 직장-가정 갈등의 정도에 대한 연구가 미흡하며, 군이라는 특수한 환경에서 개인특성과 직무특성의 영향으로 인해 직무스트레스 세부갈등 변인이 영향을 받음에도 불구하고, 이와 관련된 연구가 실시된 적이 없었다. 개인특성과 직무특성의 영향요소를 배제하고 일반화된 모성정책을 군에 적용시킬 경우, 제도와 현실이 분리된 정책이 진행될 가능성이 있을 것으로 생각되며, 일각에서는 모성보호정책에 대한 실효성에 대한 의문이 제기될 수 있다. 여군이 직장에서 경험하게 되는 갈등은 직장-가정갈등으로 나타나게 되고, 이는 직장생활 만족과 가정생활 만족에 영향을 미쳐 개인의 전반적인 삶의 질에 영향을 미칠 것으로 예상되며, 군 조직의 입장에서 보면, 여군의 삶의 질은 군의 기강과 전투력 발휘를 위해 중요한 요소이며, 개인과 조직을 위하여 관리되어야 하는 중요한 부분이다.

따라서, 본 연구에서는 군내 여성인력 증가와 맞물린 시점에서 여군의 직장-가정 갈등 정도와 삶의 질을 평가하고, 개인특성과 직무특성에 따라 영향을 미치는 직무스트레스 요인분석과 주관적 삶의 질의 영향관계를 밝히고, 직장-가정갈등의 매개효과 검증을 통해, 여군의 삶의 질 향상을 위한 개입의 토대를 마련함으로써 여군의 일-가정 양립정책 수립에 구체적이고 실질적인 자료를 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

제2절 연구의 목적

본 연구는 육군여군장교의 인구 통계학적 특성을 직장영향요인(계급, 복무구분, 복무기간), 가정영향요인(자녀수, 미취학자녀 유무, 부부군인 유무, 거주상태)으로 분류하고, 이에 따른 육군여군장교의 직장-가정 갈등, 직무스트레스, 삶의 질의 관계와 세부 갈등 변인을 알아보고, 결과요인과의 관계 규명을 통해 육군여군장교의 주관적 삶의 질을 향상시키기 위해 앞으로 발전시켜야 할 여군정책의 제도적 방향성을 제안하고자 하는데 목적이 있다.

연구에서 살펴보고자 하는 구체적인 문제는 다음과 같다.

첫째, 육군여군장교의 직장영향요인, 가정영향요인에 따른 직장-가정 갈등, 직무스트레스, 주관적 삶의 질에 차이를 확인한다.

둘째, 육군여군장교의 직장-가정갈등과 주관적 삶의 질의 경로에서 가족지원의 조절효과를 확인한다.

셋째, 육군여군장교의 직무스트레스와 주관적 삶의 질의 관계에서 직장-가정 갈등의 매개효과를 확인한다.

넷째, 육군여군장교의 직장-가정갈등, 직무스트레스, 가족지원과 주관적 삶의 질의 관계를 확인한다.

제2장 이론적 배경 및 선행연구 고찰

제1절 직장-가정 갈등(WFC)의 개념

직장가정 갈등의 개념은 직장-가정 갈등(WFC: Work-Family Conflict)은 역할 내 갈등과 역할 간 갈등에 의해 발생하게 된다고 보았으며, 많은 연구에서 역할 간 갈등(inter-role conflict)의 한 유형으로 직장-가정 갈등을 파악하고 있다(Greenhaus & Beutell, 1985; Duxbury & Higgins, 1991; Frone et al., 1992).

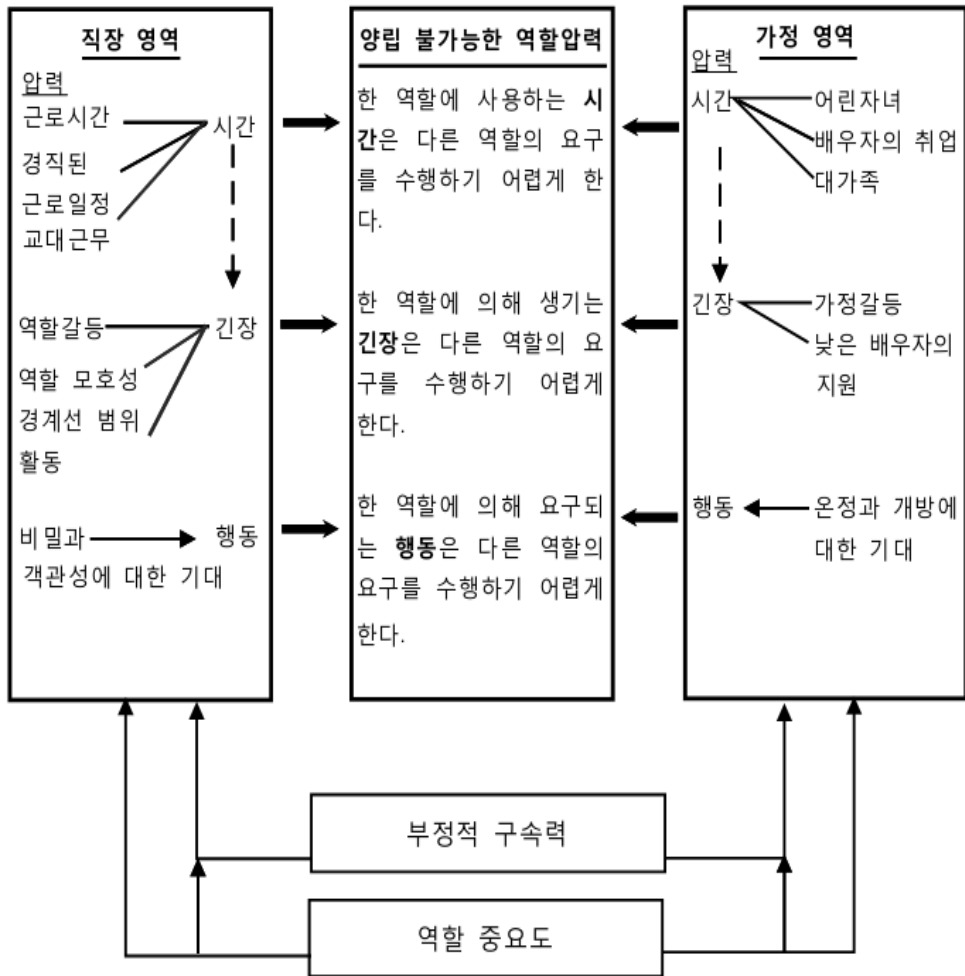
Kahn, Wolfe, Quinn, Snoke & Rosenthal(1964)은 역할갈등을 ‘두 개 혹은 그 이상의 역할 압력이 존재할 때 하나의 압력에 순응하게 되면 다른 압력에 순응하는 것이 곤란하게 된 상태’라고 정의하였으며, 이 연구에 기초하여 직장-가정 갈등은(WFC) 직장과 가정 두 영역에서의 역할 압력이 여러 가지 측면에서 상호 양립할 수 없는 경우에 발생하는 역할 간 갈등이라고 정의하고 있다(Greenhaus & Beutell, 1985)

직장영역과 가정영역의 상호관련성을 설명하는 대표적인 이론으로는 전이이론(spillover)을 들 수 있는데, 이는 한 영역에서의 역할긴장이나 만족이 다른 영역에서 역할긴장과 만족으로 넘어갈 수 있음을 설명하고 있으며, 직장에서 일과 가정 내에서의 일이 직장에 상호관련성을 갖고 영향을 주고 받는다는 것으로 취업여성이 증가함에 따라 발생하는 역할 간 갈등에 의해 개인의 태도 및 행동에 영향을 미칠 것이라는 가정 하에 긍정적 효과와 부정적 효과를 동시에 주목하고 있다.(Aryee, 2005; Greenhaus and Powell, 2006). 직장-가정 갈등은 직장생활과 가정생활의 적합성을 반영하는 것으로 직장환경이 가정생활의 질에 영향을 주는 관계와 가정

환경이 직장생활의 질에 영향을 주는 관계 사이에 두 영역을 연계하는 중요한 개념이라 할 수 있다(Frone et al. 1992). 직장-가정 갈등에 대한 다양한 관점들로는 직장일과 가정일에 사용하는 시간의 양과 직장-가정 갈등 간에 선형관계가 있다고 보는 합리적 관점과 성과 시간이라는 두 변인 간의 상호작용 결과로 직장-가정 갈등이 다르게 나타난다는 성역할 관점 등이 있다(Gutek et al.,1991; 이은희, 2000)

Greenhaus와 Beutell(1985)은 직장 가정 갈등을 정의하면서 갈등을 유발하는 시간갈등, 긴장갈등, 행동갈등의 3가지 유형을 제시하였다[그림 2]. 시간갈등은 직장에서의 역할과 가정에서의 역할을 수행하면서 서로 다른 영역의 역할을 수행할 시간적 압력을 경험할 때 발생한다. 긴장갈등은 하나의 역할을 수행하면서 경험하는 긴장이 다른 역할의 질을 떨어뜨릴 때 발생한다. 행동갈등은 하나의 역할에서 효과적으로 기대되는 행동들이 다른 영역에서는 효과적이지 못할 때 발생하며(Repetti, 1989; 김재엽 외, 2008), 이같은 갈등은 미혼여성에 비해 기혼여성, 자녀가 없는 경우보다는 자녀가 있는 경우 더 많은 가정-직장 갈등을 경험하게 된다.

직장-가정 갈등은 직장역할의 압력으로 가정역할의 수행이 어려운 직장가정갈등(WFC)과 가정역할의 압력으로 직장역할 수행이 어려운 가정직장갈등(FWC)으로 나누어 방향성에 따른 연구가 선행되어 왔으나(Frone, Russell & Cooper, 1992). 직장-가정 갈등은 두 영역 모두를 공통의 원인으로 하면서 동시에 두 영역 모두에 영향을 주기 때문에 양방향성을 같이 고려해야 한다는 연구 경향이 있다(Carlson & Frone, 2003; 최수진, 백지애, 2006; 하오령 2006). 본 연구에서는 직장에서의 갈등을 원인으로 하여, 직장 내 업무로 인해 가정에서의 역할갈등이 발생시키는 직장-가정 갈등(WFC)에 방향성을 가지고 분석하고자 하였다.



[그림 2] 상반된 직장-가정 역할 갈등

출처 : Greenhaus et al.(1985); 윤미현(2013)에서 재인용.

제2절 직장-가정 갈등(WFC)과 직무스트레스와의 관계

직무와 관련되어 나타나는 직무스트레스에 대한 개념은 여러 학자들이 관점에 따라 정의하고 있다. 스트레스에 대한 학문적인 연구는 1936년 Selye가 “일반적 적응 증후군(General Adaptation Syndrome: GAS)”이라는 개념을 발표하면서 시작되었고, 직무 스트레스는 1970년대에 들어와서야 심리학, 행동과학, 경영학 등과 같은 분야에서 조직적인 차원으로 연구하기 시작하면서 나타난 개념이다.

Ivancevich와 Mattenson(1980)은 직무스트레스 개념을 3가지 범주 즉, 개인을 긴장에 빠지게 하는 힘 또는 자극을 스트레스로 보는 자극개념(stimulus- definition), 환경적 요인(environmental stressor)에 나타나는 개인의 생리적, 심리적 반응을 스트레스로 보는 반응개념(response-definition), 한 개인의 직무스트레스는 개인의 특성과 능력이 환경요구와 부적합(misfit)하고, 직무 환경이 개인의 욕구와 부적합한 상태로 보는 자극-반응개념(stimulus-response definition)으로 구분하였고 지금까지의 직무스트레스 개념들이 이 세 가지 개념을 중심으로 제시되어 왔다.

국내 연구들에서 직무스트레스 지각수준이 높을수록 직장가정갈등의 수준이 높아진다는 것을 보여주며(박인규, 2004), 직장과 가정에서 역할 간의 갈등은 여성에게 있어 직무 불만족과 긴장, 정신적 · 육체적 건강 문제 등을 유발하는 스트레스 원으로 작용하여 생활·직무만족 및 스트레스 등에 많은 영향을 미친다고 밝히고 있다. 직장가정 갈등은 개인의 삶의 질을 저하시키고 가정 불안, 직무태도 및 직무성과의 질에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 확인되고 있다.(강혜련, 임희정, 2000, 김재엽, 2009). Byron(2005)은 메타분석 연구를 통하여 직무스트레스와 직장-가정 갈등이

유의한 정(+)의 영향관계가 있음을 확인하였으며, 직장과 가정에서 발생하는 갈등은 개인과 그 가족구성원, 직장상사, 직장동료, 그리고 조직의 성과에 이르기까지 광범위하게 부정적인 영향을 미친다는 것을 보여주고 있다.

여군의 직무 관련 선행연구에서 미혼보다는 기혼여군인 경우, 자기효능감이 높고, 부부군인인 경우, 가족과 동거가족에게서 비 동거 가족에 비해 조직 몰입도 및 직무만족이 증가하는 것을 확인할 수 있었으며(김소진, 2007; 강미영, 2007; 박유석, 2008; 손정민, 2012), 직무스트레스와 세부요인에서 직무스트레스, 역할과다, 역할갈등은 직무만족에 부적(-)영향 관계를 확인하고, 직무다양성, 직무피드백은 직무만족에 정적(+)영향 관계를 가지고 있음을 밝히고 있다.

제3절 직장-가정 갈등(WFC)과 주관적 삶의 질의 관계

삶의 질(Quality of Life)에 대한 정의는 학자에 따라 다양한 정의를 가지고 있으며, 생활의 질, 인생의 질 등으로 나타난다. 기존의 연구들(Bradburn 1969; Shin & Johnson, 1978; Diener, 1984; Myers & Diener, 1995)에서 주관적 안녕이 다양하게 정의되고 있으나, 행복은 주관적인 것이며, 행복은 삶의 긍정적이고 적극적인 측면을 반영하고, 개인 삶의 모든 측면에서 전반적인 평가를 포함하고 있다(가영희, 2005). 구체적으로 삶의 질이란 경제적인 생활수준, 심리적 주관적 만족, 생활전반에 대한 만족, 주관적 복지수준 인간생활의 객관적 조건과 주관적 심리상태를 모두 망라하는 종합적인 개념이라고 할 수 있으며, 결과적으로 삶의 질을 결정하는 요인은 단순히 몇 가지 요인에 의해 결정된다고 하기는 쉽지 않으며, 그 요인은 조건에 따라 여러 가지를 기준으로 삼을 수 있고, 요인들은

서로 상호관계에 있다고 할 수 있다.

삶의 질 초기 연구들이 인구 통계적, 경제 사회적 변수를 주요 대상으로 하였다면, 점차적으로 객관적인 측면과 함께 개인의 주관적 만족도의 측정도 중요시되었다(Campbell, 1976; Near, Smith, Rice & Hunt, 1983). Campbell(1981)은 가정생활, 직장생활, 여가생활 및 우정이 삶의 질에 영향을 미치는 중요한 영역이라고 보았으며, 가정생활에서의 만족이 영향이 전반적인 삶의 만족에 미치는 영향의 다른 영역보다 매우 높다고 보았다.

Diner and Suh(1997)는 객관적 조건과 주관적 만족의 관계가 선형적이지 않으며, 오히려 객관적 조건이 좋을수록 주관적 만족도가 떨어지는 부정적 관계도 있다고 밝히며, 주관적 느낌과 만족도의 중요성을 강조하였고, 이명신(1997), 윤창영(2001)은 기혼여성의 삶의 영역 중 가정생활의 질과 직장생활의 질은 그들의 전반적인 삶의 질을 평가하는데 매우 중요한 영역임을 밝혔다. 김미숙(2010)의 연구에서는 한부모 가족 여성은 건강상태가 좋을수록, 자녀수가 적을수록, 가족환경이 좋을수록, 지역사회환경이 좋을수록, 일-가정 양립 갈등이 적고, 일-가정 양립 지향일수록 삶의 질이 높은 것으로 나타났다.

개인의 삶의 질을 측정한 많은 연구에서 가정생활과 직장생활의 만족도는 삶의 질을 측정하는 것을 중요한 요소로 인식하고 있으며.(Campbell 1982; Higgins et al., 1992; Howard, 1992; Myers & Diener, 1995; Suh et al., 1999; 이은희, 2000; 윤창영 2001; 가영희 2006) 삶의 질을 측정하는데 있어, 행복에 대한 주관적 판단에 초점을 두어 개인의 삶의 만족하는 정도가 높고, 정적정서가 높게, 부정적정서는 적게 경험하는 상태(Myers & Diener, 1995; Suh, et al., 1999)로 정의하여, 측정하거나, 개인적 생활만족도를 측정하였다(Higgins et al., 1992; Howard 1992; 윤창영, 2001).

국내·외 직장-가정 갈등과 주관적 삶의 질에 관련된 연구에서 직장-

가정 갈등(WFC)이 가정-직장(FWC)갈등에 비해 개인의 삶의 만족과 직무 태도에 영향을 미치는 것으로 확인되고 있다(Kinnunen, 1998; Gutek, 1991; 장재윤, 2003; Hammer, 2004; 가영희, 2006; Kalliath, 2012),

제4절 직장-가정 갈등(WFC) 관련 변인

직장-가정 갈등 분석은 크게 두 가지 유형으로 직장-가정갈등의 선행 요인을 규명하는 연구와 개인특성 요인이 직장-가정 갈등과 유의한 관계가 있다는 연구로 나누어 볼 수 있다.

직장-가정 갈등에 영향을 미치는 선행 요인을 규명하고자 하는 연구를 살펴보면, 개인이 경험하는 직장관련 변인과 가정 관련 변인으로 직장-가정 갈등의 예측 변인을 밝히고자 하였다(Bruke, 1988; Voydanoff, 1988; Greenhaus et al., 1989; Bacharach et al., 1991; Aryee, 1992). 직장갈등 변인으로 근무시간, 초과근무, 출장근무, 직무특성, 업무과중 등을 포함되어 있고(Voydanoff, 1988), 가정관련 변인으로 결혼생활, 자녀유무, 배우자의 취업여부, 부모의 동거여부, 경제문제 및 가족 적응문제 등은 가정-직장 갈등에 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, Greenhaus et al(1989)는 역할 스트레스 요인, Aryee(1992)는 직무자율성이 직장-가정 갈등과 부(-)의 관계가 있는 것을 확인하였다. 국내 연구 중 직장-가정 갈등 선행 요인 분석에서 이은희(2000), 윤창영(2001), 가영희(2005)는 직장갈등 변인으로 직무과부하, 직무통제성, 직장지원, 직장기대, 직장관여 등을 가정갈등 변인으로 자녀양육갈등, 경제적 갈등, 부부 의사소통 갈등, 배우자 지원, 시부모 지원, 친정부모 지원, 가족기대를 변인으로 분석하고 있다.

또 다른, 연구 유형으로 개인특성 요인과 직장-가정 갈등이 유의한

관계가 있다는 연구를 살펴보면(Bruke, 1988; Carlson, 1999; Wayne et al., 2004), 사회규범이나 원칙에 대한 성실성이 높은 사람이 직장-가정 갈등을 적게 경험하거나 유의한 관계를 보이는 경향이 있으며, 김용훈(2011)은 기혼 교사를 대상으로 한 연구에서 개인특성과 직무특성을 선정하여, A형 성격, 직무과부하, 직무자율성은 직장-가정 갈등의 영향요인이며, 직장-가정 갈등은 직장생활, 가정생활 만족도에 부(-)적 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

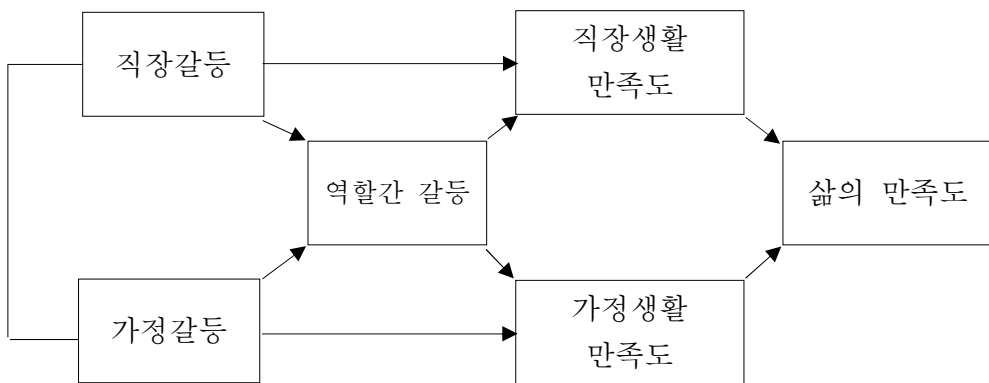
여군의 삶의 질을 구성하는 삶의 영역(domain of life)을 살펴보면, 직업군인으로써의 직장영역의 삶과 기혼여성으로써의 개인영역의 삶으로 나누어 볼 수 있다. 최근 직장-가정 갈등은 단순히 개인적인 요소(생활만족도 또는 스트레스)뿐만 아니라 조직적 요소(직무만족도, 조직몰입, 업무생산성 등) 등에 영향을 미친다는 점이 경험적 연구들이 증명하였고(Kossek & Ozeki, 1998; Allen et al., 2000), 직장-가정갈등을 완화하기 위한 조직차원의 노력이 요구된다는 의식이 확산되고 있다.

따라서, 본 연구에서는 여군의 직장영향요인과 가정영향요인을 구분하여 직장-가정 갈등 정도를 확인하고, 직장-가정 갈등이 직무스트레스가 주관적 삶에 미치는 영향을 매개하는 지를 살펴봄으로써, 직장-가정갈등의 변인과 삶의 질과의 관련성을 분석하고자 하였다.

제3장 연구방법

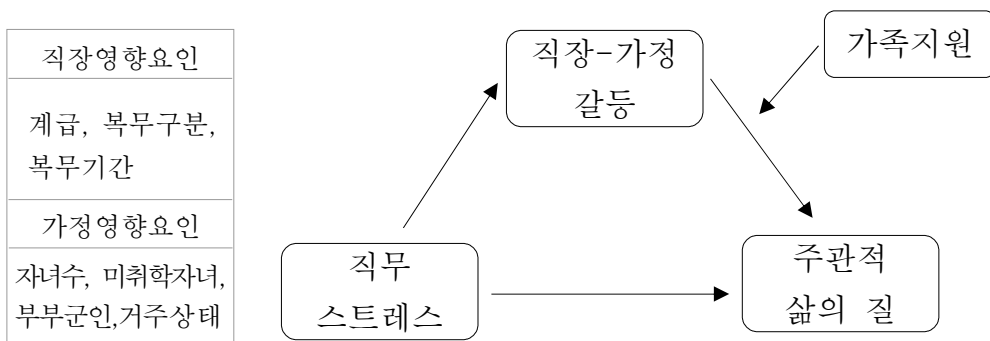
제1절 연구모형

직장-가정갈등(WFC)이란 일에 대한 역할과 가정에 대한 갈등이 충돌할 때 발생하게 되는 역할갈등의 일종이라 할 수 있으며(Byron, 2005), 본 연구에서는 Kahn, Wolfe, Quinn, Snoke & Rosenthal(1964)은 역할갈등이론에 기초하여, Kopelman et al.,(1983)이 제안하는 연구 모형에 따라, 직장-가정갈등을 확인하고, 직장영향요인, 가정영향요인에 따른 세부 갈등요인과 개인의 주관적 삶의 만족도와의 관계를 규명하고, 각각의 요인의 영향력을 살펴보고자 하였다.



[그림 3] 직장-가정 갈등 모형(Kopelman, R.E, Greenhaus, J.H, & Connolly, T.F.(1983))

위 연구모형을 바탕으로 본 연구에서 밝히고자 하는 연구 모형을 다음과 같이 도출하였다. 연구대상자인 여군의 직무특성과 가정특성을 직장영향요인(계급, 복무구분, 복무기간), 가정영향요인(자녀수, 미취학자녀 유무, 부부군인 유무, 거주상태)으로 분류하고, 이에 따른 직장-가정갈등(WFC) 정도와 삶의 질을 평가하고, 직무스트레스 세부요인분석과 주관적 삶의 질의 영향관계를 밝히고자 하며, 직무스트레스가 주관적 삶의 질의 경로에서 직장-가정갈등의 매개효과와 직장-가정갈등과 주관적 삶의 질 사이 가족지원의 조절효과 분석을 통해 주관적 삶의 질에 영향을 미치는 경로를 확인하고자 하였다.



[그림 4] 본 연구 모형

제2절 연구문제

본 연구는 군내 여성인력 중 육군기혼여군 장교를 대상으로 직장영향요인, 가정영향요인에 따라 직장-가정갈등, 직무스트레스 하위 갈등 변인의 차이를 확인하고 주관적 삶의 질에 미치는 영향요인을 분석하고자 하였으며, 이를 위해 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

[연구문제 1]

첫째, 직장영향요인, 가정영향요인에 따라 육군여군장교의 직장-가정갈등, 직무스트레스, 삶의 질에 차이가 있는가?

[연구문제 2]

둘째, 육군여군장교의 가족지원은 직장-가정갈등이 주관적 삶의 질에 미치는 영향을 조절하는가?

[연구문제 3]

셋째, 육군여군장교의 직장-가정 갈등은 직무스트레스가 주관적 삶의 질에 미치는 영향을 매개하는가?

제3절 연구대상 및 자료수집

본 연구는 기혼 여군 장교의 직장-가정 갈등이 직무스트레스 및 주관적 삶의 질에 미치는 영향과 관련 변수와의 관계를 규명하기 위한 횡단면 서술관계 연구이다.

연구대상은 현재 육군에서 근무 중인 기혼여군장교로 전체 군 조직에서 여군 인력 비율이 가장 높다. 장교는 2~3년 마다 근무지를 이동해야 하기 때문에 거주여건이나 일상적, 재정적, 심리적 차원의 사회적 지원(social support)에 어려움이 있을 수 있다. 여군 중 부사관 및 간호장교의 경우 연구 대상과의 집단 특성이 다를 수 있으므로 연구대상에서 제외하였으며, 표본 추출 방법은 비확률 표본 추출 방법을 사용하였다.

측정도구는 자기보고식 설문지로서 선행연구에 기초하여, 직장-가정 갈등, 직무스트레스와 삶의 질 척도(생활만족도, 정적·부적 삶에 대한 느낌)로 구분하였다.

육군 장교의 경우, 사단급마다 5~20명 정도 근무하고 있어, 방문하여 설문하는 것이 현실적으로 제한되었다. 최근 10여 년간 여군을 대상으로 한 직무 및 출산, 양육관련 연구를 살펴보면, 대부분 장교, 부사관을 함께 연구 대상으로 진행했으며, 간호장교가 포함되어 진행된 경우도 있었다. 연구 대상 표본 선정 시 육군 여군장교는 60명에서 180여명으로 연구에 따른 차이가 크며, 대체로 100여명 내외의 인원을 대상으로 연구가 진행되었다 따라서, 정책부서 협조를 통해 근무 중인 여군의 전자우편 주소를 확보하여, 국방 인트라넷 웹 메일을 통해 실시하였다. 국방 웹 메일을 통한 설문 조사는 전자우편 서베이(e-mail survey)한 방법으로 전자우편을 이용한 방법은 빠른 시간에 효과적으로 설문지를 배포할 수 있고, 저비용이라는 장점이 있으나, 전자우편 주소를 확보하는 것이 쉽지 않고, 응답자가 바쁜

경우, 응답률이 저조할 수 있다는 단점이 존재한다(최영훈, 2008)

설문조사는 본교 윤리위원회 심의 및 군내 보안성 검토 후 10월 21일~10월 31일까지 2주간 실시되었다. 최종 회수된 설문은 132부 중 불성실한 응답을 한 5부를 제외한 총 127부를 사용하였다. 육군여군장교는 2,768여 명으로 계급별로는 대위가 49.2%로 가장 높고, 소령이상 계급이 12.8%를 보이고 있다. 기혼 육군 여군 장교는 이 중 60%정도를 차지하고 있으며, 본 연구에서는 대상자 중 8%정도 응답하였다.

제4절 변수구성

1. 종속변수

1) 주관적 삶의 질(Quality of Life)

① 이론적 정의

삶의 질이란 삶의 전반적인 상황이나 경험에 대한 개인의 주관적인 평가와 만족(Campbell, 1976)으로, 신체적 기능, 사회적 기능, 역할 기능, 정신적 기능과 활력, 통증, 인지 기능 같은 개인이 지각한 전반적인 건강 상태를 포함한 용어이다.

② 조작적 정의

본 연구에서는 주관적 삶의 질의 측정변수로 사용되고 있는 기존 연구들(Diener, 1985; Diener & Suh, 1997; 이홍철 1993)을 바탕으로 윤창영(2001)이 제작한 삶의 질 측정도구를 통해 측정된 생활만족, 정적정서, 부정적정서를 주관적 삶의 질의 측정변수로 사용한다. 부정적정서의 경우 역코딩하여 문항 간의 방향성을 일치시킨 후, 문항의 점수를 합하였다. 따라서 점수가 높을수록, 주관적 삶의 질의 정도가 높은 것으로 나타난다고 할 수 있다. 응답범주는 1-5점까지이다.

2. 독립변수

1) 직무스트레스

① 이론적 정의

직무가 요구하는 것이 근로자의 능력이나 정원, 요구와 맞지 않을 때 발생하는 유해한 신체적, 정신적 반응으로 정의되며, 직업군인으로서의 업무를 수행하면서 발생하는 스트레스를 말한다. 그 요인에는 역할과다, 역할모호, 역할갈등, 물리적 환경이 있다.

② 조작적 정의

본 연구에서는 장세진 외(2005)가 개발한 한국인의 직무스트레스 측정도구 단축형(KOSS: Korea Occupational Stress Scale)을 사용하였으며, 이 도구는 국내 실정에 맞게 표준화 된 측정도구로서 한국인의 직무스트레스를 측정하기 위해 가장 널리 사용되고 있는 측정 도구 중 하나이다. KOSS의 기본형은 8개 영역, 총 43문항으로 구성되어 있으나 본 연구에서는 단축형을 사용했으며, 직무요구, 직무자율성, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 7개 영역 24문항으로 구성되었다. 응답 범주는 1-4점까지이다.

2) 직장-가정갈등(WFC : Work-family conflict)

① 이론적 정의

직장과 가정 두 영역에서의 역할 압력이 상호 양립할 수 없는 경우에 발생하는 역할 갈등(inter-role conflict)을 의미한다.(Greenhaus & Beutell, 1985)

② 조작적 정의

본 연구에서는 선행연구에서 가정생활과 직장생활 상호간의 관계에서는 직장생활이 가정생활에 갈등을 유발하는 경우가, 가정생활로 인해 직장생활에 갈등을 유발하는 경우보다 더 많이 확인되고 있으며(Gutek et al., 1991; Frone et al., 1992), 직장·가정 갈등 변인은 삶의 질에 부적 영향을 미친다는 연구 결과를(Greenhaus 1983; Higgins, Duxbury & Irving 1992; 장재윤, 2003; 가영희, 2006; 김재엽, 2009) 바탕으로 직장에서의 갈등을 원인으로 가정에서의 역할 갈등에(WFC:Work-Family Conflict) 초점을 맞추고 Carlson등(2000)의 도구를 사용하였으며, 직장-가정 갈등을 측정하는 9문항, 5점 척도이며, 점수가 높을수록, 갈등의 정도가 높은 것으로 나타난다고 할 수 있다.

<표 2> 연구의 주요변수

구분	변수	구성	문항 / 비고
종속변수	주관적 삶의 질	생활만족도 정적 삶의 느낌 부적 삶의 느낌	20문항
독립변수	직무스트레스	직무요구, 직무자율성, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장 문화	24문항
매개변수	직장-가정갈등(WIF)	시간갈등 긴장갈등 행동갈등	9문항
조절변수	가족지원	배우자지원 시부모지원 친정부모지원	11문항
영 향 변 수	직 장 영 향 요 인	계급	영관급 위관급 위관급=소위,중위 대위 영관급=소령,중령,대령
		복무구분	장기복무 단기복무 장기복무=10년이상 단기복무=10년이하
		복무기간	1-5년 6-10년 11-15년 16년 이상
		자녀수	0명 1명 2명 3명 이상
	가 정 영 향 요 인	미취학자녀유무	있음 없음
		부부군인 유무	부부군인 비부부군인
		거주상태	지지체계 있음 지지체계 없음 =자녀+본인+가족동거 =자녀+본인동거

제5절 분석방법

본 연구의 통계분석을 위해 SPSS WIN version 21.0 프로그램을 활용하였으며, 다음과 같은 통계분석 방법을 실시하였다.

첫째, 조사 대상자 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 설문 응답의 신뢰성을 파악하기 위해 Cronbach's alpha 계수를 산출하였다.

셋째, 주요 변수들의 기술통계 분석으로 평균, 표준편차, 첨도, 왜도를 산출하였으며, 주요 변수들 간의 상관관계를 파악하기 위해, 피어슨의 상관분석(Pearson's correlation analysis)을 실시하였다.

넷째, 조사 대상자 특성에 따른 직장가정 갈등, 직무 스트레스 차이를 검증하기 위해 독립표본 t-검증(Independent sample t-test) 및 일원분산 분석(One-way ANOVA)을 실시하고, 일원분산의 Scheffe의 사후검증을 통해 집단 간 대소를 비교하였다.

다섯째, 조사 대상자 특성에 따른 주관적 삶의 질의 차이를 검증하기 위해 독립표본 t-검증(Independent sample t-test) 및 일원분산분석(One-way ANOVA)을 실시하고, 일원분산의 Scheffe의 사후검증을 통해 집단 간 대소를 비교하였다.

여섯번째, 직무 스트레스와 주관적 삶의 질 사이에서 가족지원에 따른 조절효과 여부를 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

일곱번째, 직무스트레스, 가족지원이 주관적 삶의 질에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

여덟번째, 직무 스트레스와 주관적 삶의 질의 관계에서 직장-가정 갈등의 매개효과가 있는지 알아보기 위하여 Baron & Kenny(1986)가 제안한 매개효과 검증 절차에 따라 다중회귀분석을 실시하였다.

제4장 연구결과

제1절 연구대상자의 특성

1. 일반적 특성

본 연구의 조사 대상자인 여군의 인구 통계학적 특성을 확인하기 위하여, 연령, 학력, 배우자학력, 종교, 결혼상태, 가구 월수입, 병과구분, 계급, 복무구분, 복무년수, 근무부대, 거주상태, 배우자 직업, 자녀수 등을 조사하여 빈도분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표3>과 같다.

연령 분포를 살펴보면, 30대가 87명(68.5%)으로 가장 많았으며, 20대가 26명(20.5%), 40대가 14명(11.0%) 순이었다. 연구 대상자가 기혼 여군이 대상이므로 30대 이상의 비율이 가장 높은 분포인 것으로 보인다. 학력은 본인이 대졸 이상인 경우 126명(99.2%), 배우자 학력은 대졸 이상이 122명(96%)으로 조사 대상자 본인 및 배우자 대부분이 대학교육 이상을 받았음을 알 수 있었다. 종교는 기독교가 40명(31.5%), 불교가 28명(22.0%), 천주교가 32명(25.2%), 무교가 20명(15.7%), 기타가 7명(5.5%)로 고르게 분포하고 있다. 결혼 상태는 기혼이 121명(95.3%), 이혼이 1명(0.8%), 별거가 4명(3.1%), 사별이 1명(0.8%)로 대부분이 기혼 상태였다. 가구 월수입은 300만원 미만인 21명(16.5%), 300만원 이상~400만원 미만인 23명(18.1%), 400만원 이상~500만원 미만인 31명(24.4%), 500만원 이상이 52명(40.9%)으로 나타났다.

병과구분¹⁾은 전투병과가 23명(18.1%), 전투지원병과가 30명(23.6%),

1) 병과구분은 전투병과-보병, 포병, 기갑, 정보, 전투지원병과-항공, 공병, 화학, 통신, 전투근무지원-정훈, 경리, 헌병, 부관, 수송, 병기, 병참, 의정으로 구성함. 본 연구에서 간호병과는 제외함.

전투근무지원병과 74명(58.3%)로 전투근무지원 병과의 비율이 가장 높았다. 계급은 중위가 14명(11.0%), 대위가 70명(55.1%), 소령이 37명(29.1%), 중령이 6명(4.7%)으로 나타났으며, 군대내 계급별 분포가 대위~소령을 차지하는 비율이 높고, 설문인원도 이에 비례하여 나타나는 것으로 보이며, 기혼 여군이 대상이었기 때문에 초급간부인 소위나 중위의 설문 비율이 낮았던 것으로 보인다. 복무구분은 단기가 24명(18.9%), 장기가 103명(81.1%)으로 대상자 대부분이 장기 복무 장교였다. 근무부대는 국방부 2명(1.6%), 육군본부 7명(5.5%), 군사령부 7명(5.5%), 군단 5명(3.9%), 사단 35명(27.6%), 연대 10명(7.9%), 대대 20명(15.7%), 중대 4명(3.1%), 기타 37명(29.1%)로 다양하게 분포하였다.

거주상태는 남편+본인이 30명(23.6%), 자녀+본인이 19명(15.0%), 남편+본인+자녀+시부모와 동거가 7명(5.5%), 남편+본인+자녀+친정부모와 동거가 8명(6.3%), 혼자 살고 있음 33명(26.0%), 남편+본인+자녀가 30명(23.6%)로 가족과 동거하지 않는 비율이 52명(41%)로 기존 여군대상 연구에서 가족과 동거하지 않는 비율이 38~43%정도 분석되는 것과 비슷한 비율을 보이고 있다. 배우자직업은 군인이 84명(66.1%)으로 가장 많았으며, 공무원 10명(7.9%), 서비스직 3명(2.4%), 사무직 17명(3.4%), 기술직 4명(3.1%), 전문관리직 1명(0.8%), 기타 8명(6.3%)이다. 자녀수는 1명이 51명(40.2%), 2명이 37명(29.1%), 3명이 6명(4.7%)순이었으며, 자녀가 없는 경우도 33명(26%) 포함되어 있다.

<표 3> 조사대상자 인구 통계학적 특성

항목	구 분	표본수 (명)	비율 (%)	항목	구 분	표본수 (명)	비율 (%)
연령	20대	26	20.5	거주 상태	남편+본인 자녀+본인	30	23.6
	30대	87	68.5		남편+본인 +자녀+ 시부모와 동거	19	15.0
	40대	14	11.0		남편+본인 +자녀+ 친정부모 와 동거	7	5.5
					혼자 살고 있음	8	6.3
종교	기독교	40	31.5		남편+본인 +자녀	33	26.0
	불교	28	22.0		남편+본인 +자녀	30	23.6
	천주교	32	25.2	학력	대재	1	0.8
	무교	20	15.7		대졸	77	60.6
	기타	7	5.5		대학원 재	13	10.2
계급	중위	14	11.0		대학원 졸	36	28.3
	대위	70	55.1		고졸	1	0.8
	소령	37	29.1	배우자 학 력	대재	4	3.1
	중령	6	4.7		대졸	70	55.1
복무 구분	단기	24	18.9		대학원 재	19	15.0
	장기	103	81.1		대학원 졸	33	26.0
병과	전투병과	23	18.1	배우자 직 업	군인	84	66.1
	전투지원 병과	30	23.6		공무원	10	7.9
	전투군무 지원병과	74	58.3		서비스직	3	2.4
근무 부대	국방부	2	1.6		사무직	17	13.4
	육군본부	7	5.5		기술직	4	3.1
	군사령부	7	5.5		전문 관리직	1	0.8
	군단	5	3.9		기타	8	6.3
	사단	35	27.6	가 구 월 수입	300만원 미만	21	16.5
	연대	10	7.9		300만원 이상~400 만원 미만	23	18.1
	대대	20	15.7		400만원 이상~500 만원 미만	31	24.4
	중대	4	3.1		500만원 이상	52	40.9
	기타	37	29.1				

결혼 상태	기혼	121	95.3	자녀수	1명	51	40.2
					2명	37	29.1
					3명	6	4.7
					0명	33	26.0
	이혼	1	0.8	복무 년도	1~5년 이하	28	22.0
					6~10년 이하	53	41.7
	별거	4	3.1		11~15년 이하	30	23.6
	사별	1	0.8		16년 이상	16	12.6

2. 직무스트레스, 직장가정갈등, 주관적 삶의 질 현황

본 연구에서 측정에 사용한 직무스트레스, 직장-가정갈등, 주관적 삶의 질의 결과값에 대해 기존연구에서 여군을 대상으로 한 연구가 없었기 때문에, 동일한 측정 도구를 사용한 윤창영(2002)의 기혼취업여성 대상 연구와 한국인 직무스트레스 측정도구의 평가지침(한국산업안전관리공단, 2005)에 따라 여군의 직무스트레스 정도와 직장-가정갈등, 주관적 삶의 질의 정도를 확인하였다. 본 연구의 직장-가정 갈등 수준은 기존 기혼취업여성 연구에서의(윤창영, 2002; 가영희, 2005) 직장-가정 갈등 정도와 유사하게 나타나고 있으나, 주관적 삶의 질을 구성하고 있는 생활만족도, 부정적정서, 정적 정서에서 생활만족도와 정적정서는 더 낮게, 부정적정서는 더 높게 확인되고 있어, 주관적 삶의 질의 수준이 더 낮게 확인되고 있음을 분석할 수 있었다. 이와 같은 결과는 전국가족 실태조사를 바탕으로 분석한 류현주(2011)의 연구와 군과 같은 계급체계를 가진 경찰조직연구에서도(권혜림, 2010) 유사한 결과를 보여주고 있다.

직무스트레스 측정도구는 표준화된 평가방법에 따라 한국인 직무스트레스 단축형 평가 지침(여자용)에 의해 평가했을 때, 매우 낮음, 낮음, 높음,

매우 높음 4단계로 분류하여 평가되어지는데, 모든 영역에 있어 높음 이상으로 분석되고 있으며, 관계갈등과 직장문화는 매우 높음으로 분석되고 있어, 여군에게 있어 직장 내 조직원들과의 관계갈등이 높고, 직장문화가 스트레스 요인임을 확인할 수 있었다.

제2절 신뢰도 및 가정 검토

1. 측정도구의 신뢰도 검토

다음으로 본 연구의 설문을 통해 응답자가 일관성 있게 조사에 응하였는지 파악하기 위해 신뢰도 분석을 실시했다.

신뢰도란 측정대상을 여러 번 측정하였을 때에도 동일한 결과가 나타나고, 어떤 지표를 구성하는 항목들 간에 일관성이 있다는 것을 의미한다. 이를 검증하기 위해 크론바하 알파(Cronbach's Alpha) 계수를 이용하였다. 일반적으로 Alpha 계수가 0.6 이상이면 비교적 신뢰도가 높은 것으로 보고 있다, 분석 결과, 척도들의 신뢰도 계수가 .612~.956으로 모두 0.6 이상으로 비교적 높은 수준의 신뢰도를 갖추고 있는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 사용한 척도는 수용할 만한 수준의 신뢰도를 갖추고 있으므로 연구에 적합하다고 할 수 있다.

<표 4> 측정도구의 신뢰도 검증 결과

변수	하위항목	Cronbach's alpha	문항수
직장-가정 갈등	직장-가정 갈등	.910	9
직무스트레스	직무요구	.765	4
	직무자율성	.831	4
	관계설정	.782	3
	직무불안정	.723	2
	조직체계	.909	4
	보상부적절	.612	3
	직장문화	.719	4
가족지원	배우자 지원	.892	4
	시부모 지원	.944	4
	친정부모 지원	.929	3
주관적 삶의 질	생활만족도	.856	5
	정적인 삶 느낌	.945	8
	부적인 삶 느낌	.904	7
	주관적 삶 느낌	.947	20

2. 변수의 정규성 가정 검토

본 연구의 연구문제를 검증하기 위한 기초 자료로서 직장-가정 갈등과 직무스트레스의 하위요인과 주관적 삶의 질의 하위요인의 평균, 표준편차를 산출하고, 측정 변수의 정규성 가정 충족 여부를 검토하기 위해 왜도와 첨도를 산출하였다.

먼저 정규성 가정의 경우 왜도의 절대값이 3이상, 첨도의 절대값이 10

이상인 경우 정규성 가정에 위배되는 것으로 보는데, 본 연구의 측정 변인들의 왜도와 첨도 값을 살펴본 결과 변인들이 정규성 가정을 충족하는 것으로 나타났다.

직장-가정갈등 측정도구는 5점 리커트 척도로 총 18문항이며, 점수가 높을수록 직장-가정 갈등의 높은 것을 의미한다. 직장-가정 갈등은 평균 $2.99(\pm 0.79)$ 으로 분석되고 있다.

직무스트레스를 측정항목별로 살펴보면, 구체적으로 어떤 항목에서 갈등 원인이 높게 나타나고 있는지 파악할 수 있기 때문에 항목별 차이를 파악하고자 세부항목별로 살펴보았다. 직무스트레스 측정도구는 1-4점 리커트 척도로 직무요구, 직무자율성, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 7개 영역 24문항으로 구성되어있다. 하위요인인 직무요구는 평균 $2.56(\pm 0.52)$, 직무자율성은 평균 $2.25(\pm 0.38)$, 관계설정은 평균 $2.02(\pm 0.48)$, 직무불안정은 평균 $1.90(\pm 0.64)$, 조직체계는 평균 $2.17(\pm 0.40)$, 보상부적절은 평균 $2.19(\pm 0.43)$, 직장문화는 평균 $2.09(\pm 0.53)$ 로 분석되었다.

생활만족도는 평균 $3.42(\pm 0.74)$, 정적인 삶 느낌은 평균 $3.54(\pm 0.73)$, 부적인 삶 느낌은 평균 $2.01(\pm 0.73)$, 주관적 삶 느낌은 평균 $3.67(\pm 0.63)$ 로 나타났다.

<표 5> 변수의 정규성 가정 검토 결과

변수	하위항목	평균	표준편차	왜도	첨도
직장-가정 갈등	직장-가정 갈등	2.99	.79	-.17	-.32
직무스트레스	직무요구	2.56	.52	.16	.32
	직무자율성	2.25	.38	-.81	1.63
	관계설정	2.02	.48	.06	1.01
	직무불안정	1.90	.64	.45	.29
	조직체계	2.17	.40	.16	1.26
	보상부적정	2.19	.43	.29	.29
	직장문화	2.09	.53	.32	1.06
	전체	2.17	.33	-.21	1.02
가족지원	배우자 지원	3.99	.84	-.82	.30
	시부모 지원	3.63	1.12	-.53	-.67
	친정부모 지원	4.38	.69	-1.05	.98
	전체	4.00	.67	-.17	-.59
주관적 삶의 질	생활만족도	3.42	.74	-.43	.70
	정적 삶의 느낌	3.54	.73	-.24	.74
	부적 삶의 느낌	2.01	.73	.68	.27
	전체	3.67	.63	-.48	.42

제3절 변수 간 상관관계

변수들 간의 관계를 알아보기 위하여 상관분석을 실시하였다. 변수 간 다산공선성이 높거나 정규분포를 크게 벗어나는 경우에 표준오차 등의 모수추정치와 적합도가 정확하지 않을 수 있기 때문에 변수들 간의 상관분석을 실시하였고, 그 결과는 <표6>에서 보는 바와 같다.

본 연구에서는 상관관계의 결과가 $-.008 \sim .891$ 로 주관적 삶의 질 항목에서 2개 항목이 0.8이 넘는 것으로 나타나고 있으나, 이 변수의 경우, 생활 만족도, 정적 삶의 느낌, 부정적 삶의 느낌의 세 변수가 합산된 값이며, 그 외 외생변수들 간의 상관계수는 모두 0.8이하로 나타나 다중 공선성의 문제는 없다고 볼 수 있다.

직장-가정 갈등은 정적인 삶 느낌, 주관적 삶의 질에 유의한 부(-)의 영향을 미치고, 부정적인 삶 느낌은 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

주관적 삶의 질은 직장-가정 갈등, 직무스트레스 전체, 직무요구, 직무 자율성, 관계설정, 직무불안정, 조직체계, 보상부적정, 직장문화와 유의한 부(-)적 상관관계를 보였으며, 가족지원 전체, 배우자 지원, 시부모 지원, 친정부모 지원과는 유의한 정(+)적 상관관계를 보였다.

<표 6> 변수들 간 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	1												
2	.545***	1											
3	.420***	.630***	1										
4	-.008	.42***	.139	1									
5	.411***	.712***	.337***	.272**	1								
6	.304**	.595***	.204*	.028	.243**	1							
7	.347***	.786***	.464***	.237**	.475***	.437***	1						
8	.422***	.781***	.359***	.291***	.620***	.268**	.615***	1					
9	.598***	.797***	.432***	.271***	.483***	.366***	.546***	.647***	1				
10	-.435***	-.454***	-.395***	-.101	-.231**	-.277**	-.348***	-.286**	-.456***	1			
11	-.483***	-.503***	-.509***	-.172	-.229**	-.305***	-.335***	-.264**	-.498***	.748***	1		
12	-.366***	-.333***	-.264**	.043	-.136	-.224*	-.316**	-.235**	-.384***	.848***	.441***	1	
13	-.077	-.162	-.098	-.152	-.170	-.068	-.087	-.126	-.091	.610***	.233**	.297**	1
14	-.500***	-.630***	-.555***	-.312***	-.406***	-.207*	-.406***	-.564***	-.562***	.580***	.500***	.495***	.267**

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

1. 직장-가정 갈등, 2. 직무스트레스, 3. 직무요구, 4. 직무자율성, 5. 관계설정, 6. 직무불안정, 7. 조직체계, 8. 보상부적절, 9. 직장문화, 10. 가족지원, 11. 배우자 지원, 12. 시부모 지원, 13. 친정부모 지원, 14. 주관적 삶의 질

제4절 직장영향요인, 가정영향요인에 따른 직장-가정갈등(WFC), 직무 스트레스 하위요인과 주관적 삶의 질 차이

1. 직장영향요인에 따른 직장-가정 갈등(WFC), 직무스트레스 및 주관적 삶의 질 차이검증

1) 계급에 따른 직장-가정갈등, 직무스트레스 및 주관적 삶의 질

계급에 따라 대상자를 위관급(소위, 중위, 대위)과 영관급으로(소령, 중령, 대령) 구분하였으며, 이에 따른 직장-가정갈등은 유의한 차이가 없었다($p>.05$). 직무 스트레스 차이는 통계적으로 유의하게 나타났으며($t=-2.398$, $p<.05$), 영관급 장교($M=2.26$)가 위관급 장교($M=2.12$)보다 직무 요구, 관계갈등, 조직문화에서 스트레스가 더 높은 것으로 확인되었다. 계급에 따른 주관적 삶의 질의 차이는 유의하지 않았다($p>.05$).

<표7> 계급에 따른 직장-가정 갈등, 직무스트레스 및 주관적 삶의 질

구분	위관급 (n=84)		영관급 (n=43)		전체 (n=127)		t
	SD	M	SD	M	SD		
직장가정 갈등	2.91	.73	3.16	.88	2.99	.79	-1.635
직무 스트레스	2.12	.33	2.26	.31	2.17	.33	-2.398*
직무요구	2.45	.48	2.77	.54	2.56	.52	-3.328**
직무 자율성	2.25	.38	2.25	.37	2.25	.38	-.042
관계갈등	1.95	.49	2.15	.43	2.02	.48	-2.201*
직무 불안정	1.90	.65	1.90	.63	1.90	.64	.078
조직체계	2.13	.39	2.24	.42	2.17	.40	-1.501
보상 부적정	2.15	.42	2.27	.43	2.19	.43	-1.512
직장문화	2.00	.49	2.27	.56	2.09	.53	-2.809**
주관적 삶의 질	3.71	.61	3.59	.67	3.67	.63	1.060

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

2) 복무구분에 따른 직장-가정갈등, 직무스트레스 및 주관적 삶의 질

복무구분에 따른 직장-가정갈등과 직무스트레스는 유의한 차이가 없었다 ($p>.05$). 직무 스트레스 하위요인에서 직무요구의 차이가 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며($t=-2.388$, $p<.01$). 복무구분이 장기복무($M=2.59$)인 장교가 단기복무($M=2.11$)인 장교보다 직무요구가 높게 측정되었으며, 직무자율성이 장기복무($M=2.20$)인 장교보다 단기복무($M=2.44$)인 장교에게서 더 높게 확인되었다. 주관적 삶의 질에는 유의한 차이는 관찰되지 않았다. ($p>.05$).

<표8> 복무구분에 따른 직장-가정 갈등, 직무스트레스 및 주관적 삶의 질

구분	단기 (n=24)		장기 (n=103)		전체 (n=127)		t
	M	SD	M	SD	M	SD	
직장가정 갈등	2.72	.69	3.06	.80	2.99	.79	-1.885
직무스트레스	2.17	.30	2.17	.33	2.17	.33	-.021
직무요구	2.28	.52	2.62	.51	2.56	.52	-2.968**
직무 자율성	2.44	.30	2.20	.38	2.25	.38	2.816**
관계갈등	1.97	.43	2.03	.49	2.02	.48	-.522
직무 불안정	2.02	.58	1.87	.65	1.90	.64	1.015
조직체계	2.21	.40	2.16	.41	2.17	.40	.524
보상 부적절	2.22	.39	2.18	.44	2.19	.43	.389
직장문화	2.03	.47	2.11	.54	2.09	.53	-.651
주관적 삶의 질	3.78	.62	3.64	.63	3.67	.63	.956

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

3) 복무기간에 따른 직장-가정갈등, 직무스트레스 및 주관적 삶의 질

복무기간에 따른 직장-가정 갈등의 차이가 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며($F=3.747$, $p<.05$), scheffe의 사후검증 결과 16년 이상이 1~5년보다 직장-가정 갈등이 더 높았다. 직무 스트레스 하위요인에서는 직무요구($F=7.008$, $p<.001$), 직장문화($F=3.682$, $p<.05$)의 차이가 통계적으로 유의했으며, 복무기간이 11~15년인 중간관리자급에서 직무요구와 직장문화로 인한 스트레스가 가장 높았으며, 16년 이상이 복무기간이 1~5년인 경우보다 직장문화에 의한 스트레스가 더 높게 확인되었다. 복무기간에 따른 주관적 삶의 질에는 유의한 차이는 관찰되지 않았다($p>.05$).

<표9> 복무기간에 따른 직장-가정 갈등, 직무스트레스 및 주관적 삶의 질

구분	1~5년 이하 (n=28)		6~10년 (n=53)		11~15년 (n=30)		16년 이상 (n=16)		전체 (n=127)		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
직장가정 갈등	2.63 ^a	.65	3.01 ^{ab}	.73	3.10 ^{ab}	.86	3.39 ^b	.89	2.99	.79	3.747*
직무 스트레스	2.11 ^a	.34	2.10 ^a	.33	2.26 ^a	.24	2.31 ^a	.36	2.17	.33	3.030*
직무요구	2.30 ^a	.52	2.49 ^{ab}	.46	2.86 ^b	.46	2.69 ^b	.60	2.56	.52	7.008***
직무 자율성	2.34	.38	2.26	.37	2.18	.39	2.16	.36	2.25	.38	1.202
관계갈등	1.98	.46	1.96	.52	2.02	.42	2.29	.40	2.02	.48	2.164
직무 불안정	1.88	.63	1.83	.65	2.00	.67	2.00	.58	1.90	.64	.594
조직체계	2.13	.42	2.08	.37	2.25	.37	2.36	.50	2.17	.40	2.503
보상 부적절	2.18	.43	2.10	.38	2.31	.43	2.29	.51	2.19	.43	1.926
직장문화	1.96 ^a	.46	2.00 ^{ab}	.48	2.23 ^{ab}	.51	2.39 ^b	.68	2.09	.53	3.682*
주관적 삶의 질	3.84	.65	3.66	.55	3.50	.65	3.70	.77	3.67	.63	1.482

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

2. 가정영향요인에 따른 직장-가정 갈등(WFC), 직무스트레스 및 주관적 삶의 질 차이검증

1) 거주상태에 따른 직장-가정갈등, 직무스트레스 및 주관적 삶의 질

거주상태에 따른 직장가정 갈등과 가정직장 갈등, 직무 스트레스 요인의 차이를 검증하기 위하여 독립 t검증을 실시하였다. 본 연구 대상자 중에는 자녀수가 0명인 비율은 26%로 나타났다. 따라서, 지지체계 있음은 자녀를 포함한 가족 동거로, 지지체계 없음은 자녀를 포함하고 본인 외 가족 비동거로 나누어 분석하였으며, 거주상태에 따라 지지체계 없음(M=3.30)이 지지체계 있음(M=2.66)보다 직장-가정 갈등이 높게 나타났다.

<표10> 거주상태에 따른 직장-가정 갈등, 직무스트레스 및 주관적 삶의 질

구분	지지체계 없음 (n=19)		지지체계 있음 (n=45)		전체 (n=64)		t
	M	SD	M	SD	M	SD	
직장가정 갈등	3.30	.70	2.66	.82	2.99	.79	2.936**
직무스트레스	2.14	.41	2.11	.30	2.17	.33	.362
직무요구	2.63	.52	2.51	.52	2.56	.52	.846
직무 자율성	2.09	.52	2.26	.29	2.25	.38	-1.282
관계갈등	1.81	.52	1.87	.42	2.02	.48	-.479
직무 불안정	1.87	.72	1.90	.58	1.90	.64	-.185
조직체계	2.26	.57	2.12	.32	2.17	.40	1.005
보상 부적절	2.18	.46	2.08	.38	2.19	.43	.850
직장문화	2.13	.67	2.00	.46	2.09	.53	.911
주관적 삶의 질	3.51	.71	3.83	.54	3.67	.63	-1.996*

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

2) 배우자 직업에 따른 직장-가정갈등, 직무스트레스 및 주관적 삶의 질

배우자 직업에 따른 직장가정 갈등과 가정직장 갈등, 직무 스트레스 요인의 차이검증하기 위하여 독립 t검증을 실시하였다.

배우자 직업에 따른 직무 불안정은 차이가 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며 ($t=-1.997$, $p<.05$), 배우자 직업이 군인($M=1.82$)인 경우, 비군인($M=2.06$)에 비해 직무불안성이 낮게 측정되었다.

<표 11> 배우자 직업에 따른 직장-가정 갈등, 직무스트레스 및 주관적 삶의 질

구분	군인 (n=84)		비군인 (n=43)		전체 (n=127)		t
	M	SD	M	SD	M	SD	
직장가정 갈등	2.99	.74	2.99	.90	2.99	.79	.017
직무스트레스	2.14	.29	2.22	.39	2.17	.33	-1.073
직무요구	2.59	.53	2.49	.52	2.56	.52	.997
직무 자율성	2.26	.35	2.23	.42	2.25	.38	.455
관계갈등	2.00	.46	2.06	.51	2.02	.48	-.733
직무 불안정	1.82	.58	2.06	.72	1.90	.64	-1.997*
조직체계	2.14	.37	2.23	.46	2.17	.40	-1.264
보상 부적절	2.14	.40	2.29	.47	2.19	.43	-1.813
직장문화	2.06	.45	2.16	.65	2.09	.53	-.855
주관적 삶의 질	3.65	.62	3.70	.66	3.67	.63	-.381

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

3) 자녀 수에 따른 직장-가정 갈등, 직무스트레스 및 주관적 삶의 질

자녀 수에 따른 직장가정 갈등의 차이가 통계적으로 유의했으며, ($F=5.353$, $p<.01$). 자녀가 많을수록 직장-가정갈등이 높았다. 직무스트레스 하위 요인으로 직무요구의 차이가 통계적으로 유의했으며($F=4.647$, $p<.01$). 자녀가 3명이 0명 보다 높았다.

자녀수에 따른 주관적 삶의 질은 유의한 차이가 나타나지 않았다($p>.05$).

<표 12> 자녀수에 따른 직장-가정 갈등, 직무스트레스 및 주관적 삶의 질

구분	1명 (n=51)		2명 (n=37)		3명 (n=6)		0명 (n=33)		전체 (n=127)		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
직장가정 갈등	3.06 ^{ab}	.74	3.11 ^{ab}	.74	3.78 ^b	.78	2.62 ^a	.78	2.99	.79	5.353**
직무스트레스	2.20	.31	2.19	.31	2.33	.14	2.07	.37	2.17	.33	1.853
직무요구	2.57 ^{ab}	.52	2.68 ^{ab}	.49	3.00 ^b	.27	2.33 ^a	.52	2.56	.52	4.647**
직무 자율성	2.32	.37	2.17	.33	1.96	.66	2.27	.36	2.25	.38	2.558
관계갈등	2.01	.47	2.04	.45	2.17	.51	1.98	.53	2.02	.48	.277
직무 불안정	1.92	.67	1.88	.58	2.33	.75	1.82	.64	1.90	.64	1.135
조직체계	2.20	.32	2.20	.50	2.42	.47	2.05	.38	2.17	.40	1.983
보상 부적정	2.24	.41	2.19	.43	2.17	.35	2.13	.47	2.19	.43	.398
직장문화	2.17	.50	2.15	.54	2.25	.50	1.89	.51	2.09	.53	2.467
주관적 삶의 질	3.56	.57	3.59	.68	3.73	.56	3.91	.63	3.67	.63	2.386

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

4) 미취학 자녀 수에 따른 직장-가정 갈등, 직무스트레스 및 주관적 삶의 질

미취학 자녀 유무에 따른 직장가정 갈등, 직무스트레스는 유의한 차이가 관찰되지 않았다($p>.05$). 미취학 자녀 유무가 주관적 삶의 질에 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며($T=-2.831$, $p<.05$), 미취학자녀가 없는 경우($m=3.85$)가 있는 경우($m=3.54$)보다 주관적 삶의 질이 더 높았다.

<표 13> 미취학 자녀수에 따른 직장-가정 갈등, 직무스트레스 및 주관적 삶의 질

구분	있다 (n=73)		없다 (n=54)		전체 (n=127)		t
	M	SD	M	SD	M	SD	
직장가정 갈등	3.10	.74	2.86	.84	2.99	.79	1.701
직무스트레스	2.21	.30	2.12	.35	2.17	.33	1.476
직무요구	2.59	.46	2.52	.60	2.56	.52	.748
직무 자율성	2.27	.35	2.22	.41	2.25	.38	.783
관계갈등	2.02	.46	2.01	.51	2.02	.48	.121
직무 불안정	1.95	.63	1.84	.66	1.90	.64	.893
조직체계	2.22	.40	2.10	.40	2.17	.40	1.627
보상 부적절	2.22	.40	2.15	.46	2.19	.43	.986
직장문화	2.17	.52	2.00	.53	2.09	.53	1.840
주관적 삶의 질	3.54	.62	3.85	.61	3.67	.63	-2.831**

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

제5절 직장-가정 갈등, 직무스트레스, 가족지원이 주관적 삶의 질에 미치는 영향

1. 직장-가정 갈등과 직무스트레스가 주관적 삶의 질에 미치는 영향

직장-가정갈등, 직무 스트레스는 주관적 삶의 질과 부(-)의 영향 관계를 확인했으며, 회귀계수의 유의성 검증 결과, 직무스트레스 하위요인 중 직무요구, 직무자율성, 보상부적절, 직장문화가 주관적 삶의 질에 유의한 부(-)의 영향 관계를 확인 할 수 있었다.

<표 14> 직장-가정 갈등과 직무스트레스가 주관적 삶의 질에 미치는 영향

구분	생활 만족도	정적 느낌	부적 느낌	삶의 질
직장-가정 갈등	-.428***	-.385***	.341**	-.380***
직무스트레스	-.609***	-.567**	.525***	-.651***
직무요구	-.462***	-.373**	.561***	-.461***
직무자율성	-.282	-.205	.226	-.232*
관계설정	.064	.083	.093	.017
직무불안정	.019	.014	.072	-.015
조직체계	-.130	.338	-.259	.193
보상부적절	-.223	-.923***	.159	-.481**
직장문화	-.350*	-.180	.285	-.259*

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

2. 가족지원이 주관적 삶의 질에 미치는 영향

가족지원 중 시부모 지원은 주관적 삶의 질에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 15> 가족지원이 주관적 삶의 질에 미치는 영향

구분	생활 만족도	정적 느낌	부적 느낌	삶의 질
배우자 지원	.015	-.046	.051	-.033
시부모 지원	.167**	.103	-.200***	.153**
친정부모 지원	.170*	.112	-.063	.110

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

3. 직장-가정갈등, 직무스트레스, 가족지원이 주관적 삶의 질에 미치는 영향

직무스트레스, 가족지원이 주관적 삶의 질에 미치는 영향을 검증하기 위해, 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다.

회귀모형에 대한 적합도를 검증한 결과, $F=17.448(p<.001)$ 로 회귀식이 적합한 것으로 나타났으며, 모형의 R^2 은 0.625로 62.5%의 설명력을 보였다. 또한 변수들의 VIF는 10을 넘지 않아 변수들 간의 다중공선성은 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 직무스트레스 중 직무요구와 직무 자율성, 보상 부적정은 주관적 삶의 질에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 가족지원 중 시부모 지원은 주관적 삶의 질에 유의한 정(+)의

영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 직무요구와 직무 자율성, 보상 부적절이 높아질수록 삶의 질은 낮아지며, 시부모 지원이 높아질수록 삶의 질은 높아진다고 볼 수 있다.

보상 부적절($\beta = -.339$, $p < .001$)이 주관적 삶의 질에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직무요구($\beta = -.303$, $p < .001$), 시부모 지원($\beta = .292$, $p < .001$), 직무 자율성($\beta = -.201$, $p < .01$) 순으로 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 16> 직장-가정갈등, 직무스트레스, 가족지원이 주관적 삶의 질에 미치는 영향

독립변수	B	S.E.	β	t	p	VIF
(상수)	5.211	.534		9.758	.000	
직장가정 갈등	-.115	.063	-.144	-1.810	.073	1.946
직무요구	-.364	.088	-.303	-4.156***	.000	1.632
직무 자율성	-.337	.109	-.201	-3.091**	.003	1.294
관계갈등	.026	.102	.020	.253	.801	1.834
직무 불안정	.020	.065	.020	.299	.766	1.344
조직체계	.240	.131	.154	1.834	.069	2.161
보상 부적절	-.501	.134	-.339	-3.740***	.000	2.526
직장문화	-.030	.112	-.025	-.271	.787	2.683
배우자 지원	.042	.059	.056	.717	.475	1.902
시부모 지원	.164	.040	.292	4.158***	.000	1.513
친정부모 지원	.063	.057	.069	1.112	.268	1.196
F=17.448($p < .001$), R-Square=.625, Adjusted R-Square=.589						

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

제6절 직장-가정 갈등(WFC)과 주관적 삶의 질에서 가족지원의 조절효과

1. 직장-가정 갈등이 주관적 삶의 질에 미치는 영향에서 가족지원의 조절효과

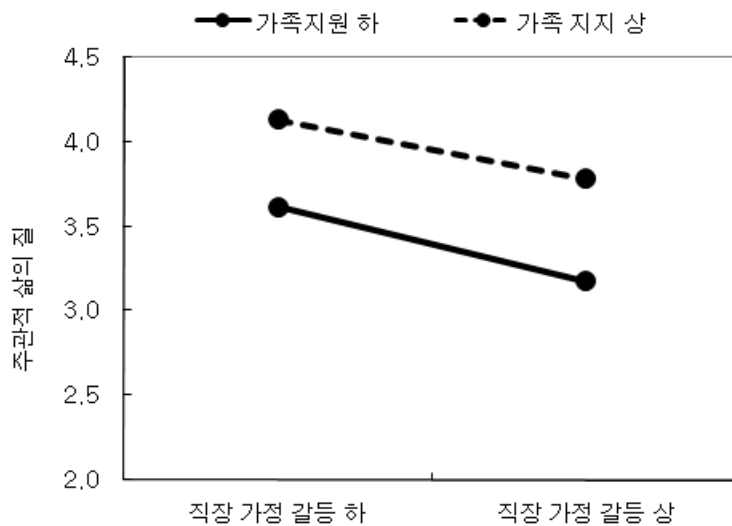
직장-가정 갈등과 주관적 삶의 질 사이에서 가족지원의 조절효과를 검증하기 위해, 3단계에 걸친 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계에서는 독립변수만 투입하였고, 2단계에서는 조절변수인 가족지원이 독립변수에 추가되었다. 3단계에서는 직장-가정 갈등과 가족지원의 상호작용 변수를 투입하였다. 다중공선성을 해소하기 위해 모든 모형에서 독립변수는 평균 중심화(Mean Centering) 처리하여 투입하였다.

분석 결과, 2단계, 3단계에서 조절변수와 상호작용항이 추가됨에 따라 설명량이 통계적으로 유의하게 증가하지 않았다. 또한 3단계에서 직장-가정 갈등과 가족지원의 상호작용항이 통계적으로 유의한 것으로 나타나지 않았다($\beta=.036$, $p>.05$). 따라서 직장-가정 갈등이 주관적 삶의 질에 미치는 영향력이 가족지원에 의해 조절되지 않았다.

<표 17> 가족지원의 조절효과 검증 결과

독립 변수	1단계		2단계		3단계	
	β	t	β	t	β	t
직장-가정 갈등	-.500	-6.458***	-.306	-4.002***	-.312	-4.022***
가족지원			.447	5.846***	.445	5.788***
직장-가정 갈등* 가족지원					.036	.517
R-Square	.250		.412		.413	
Δ R-Square			.162		.001	
p-value			.000		.606	

*** $p < .001$



<그림 5> 가족지원의 조절 효과

2. 직장-가정 갈등이 주관적 삶의 질에 미치는 영향에서 배우자 지원의 조절효과

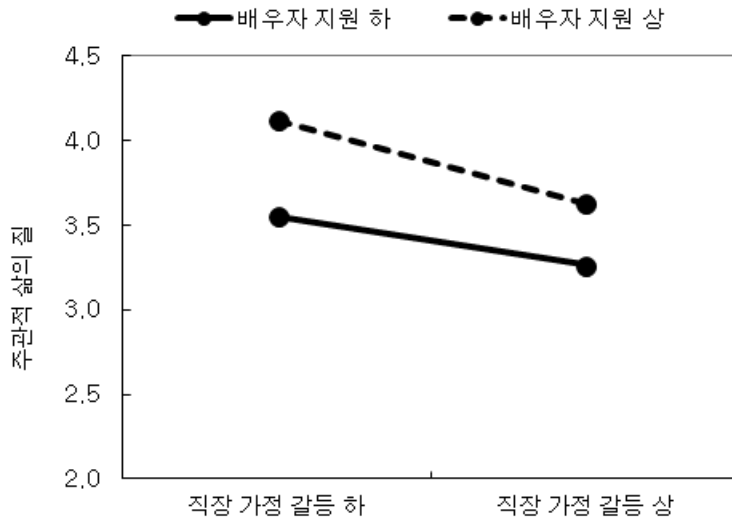
<표 18> 배우자 지원의 조절효과 검증 결과

독립 변수	1단계		2단계		3단계	
	β	t	β	t	β	t
직장-가정 갈등	-.500	-6.458***	-.337	-4.041***	-.310	-3.530**
배우자 지원			.337	4.034***	.371	4.138***
직장-가정 갈등* 배우자 지원					-.082	-1.040
R-Square	.250		.337		.343	
Δ R-Square			.087		.006	
p-value			.000		.300	

* $p < .05$, *** $p < .001$

직장-가정 갈등과 주관적 삶의 질 사이에서 배우자 지원의 조절효과를 검증하기 위해, 3단계에 걸친 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계에서는 독립변수만 투입하였고, 2단계에서는 조절변수인 배우자 지원이 독립변수에 추가되었다. 3단계에서는 직장-가정 갈등과 배우자 지원의 상호작용 변수를 투입하였다. 다중공선성을 해소하기 위해 모든 모형에서 독립변수는 평균 중심화(Mean Centering) 처리하여 투입하였다.

분석 결과, 2단계, 3단계에서 조절변수와 상호작용항이 추가됨에 따라 설명량이 통계적으로 유의하게 증가하지 않았다. 또한 3단계에서 직장-가정 갈등과 배우자 지원의 상호 작용항이 통계적으로 유의한 것으로 나타나지 않았다($\beta = -.082$, $p > .05$). 따라서 직장-가정 갈등이 주관적 삶의 질에 미치는 영향력이 배우자 지원에 의해 조절되지 않았다.



<그림 6> 배우자 지원의 조절 효과

3. 직장-가정 갈등이 주관적 삶의 질에 미치는 영향에서 시부모 지원의 조절효과

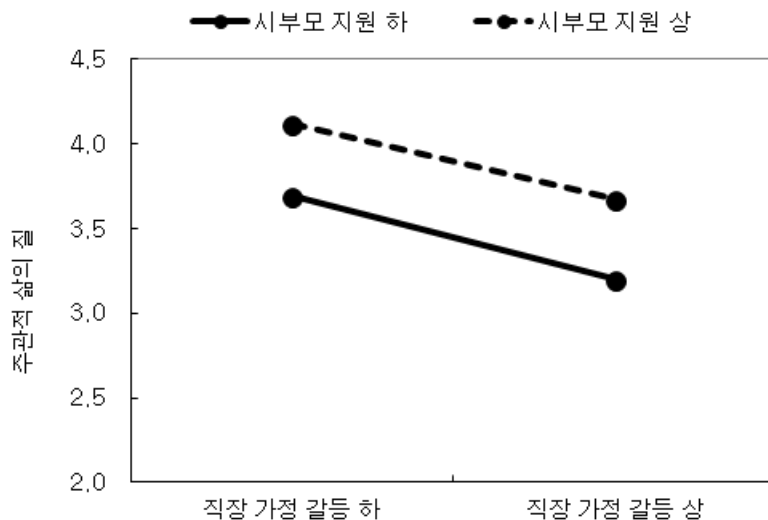
<표 19> 시부모 지원의 조절효과 검증 결과

독립 변수	1단계		2단계		3단계	
	β	t	β	t	β	t
직장-가정 갈등	-.500	-6.458***	-.368	-4.782***	-.370	-4.770***
시부모 지원			.360	4.680***	.357	4.548***
직장-가정 갈등* 시부모 지원					.020	.784
R-Square	.250		.363		.363	
Δ R-Square			.113		.000	
p-value			.000		.784	

*** $p < .001$

직장-가정 갈등과 주관적 삶의 질 사이에서 시부모 지원의 조절효과를 검증하기 위해, 3단계에 걸친 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계에서는 독립변수만 투입하였고, 2단계에서는 조절변수인 시부모 지원이 독립변수에 추가되었다. 3단계에서는 직장-가정 갈등과 시부모 지원의 상호작용 변수를 투입하였다. 다중공선성을 해소하기 위해 모든 모형에서 독립변수는 평균 중심화(Mean Centering) 처리하여 투입하였다.

분석 결과, 2단계, 3단계에서 조절변수와 상호 작용항이 추가됨에 따라 설명량이 통계적으로 유의하게 증가하지 않았다. 또한 3단계에서 직장-가정 갈등과 시부모 지원의 상호작용항이 통계적으로 유의한 것으로 나타나지 않았다($\beta=.020$, $p>.05$). 따라서 직장-가정 갈등이 주관적 삶의 질에 미치는 영향력이 시부모 지원에 의해 조절되지 않았다.



[그림 7] 시부모 지원의 조절 효과

4. 직장-가정 갈등이 주관적 삶의 질에 미치는 영향에서 친정부모 지원의 조절효과

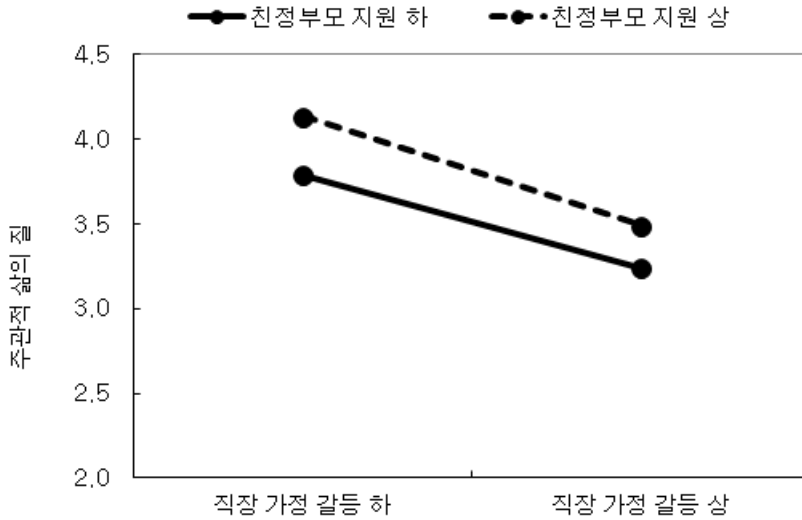
<표 20> 친정부모 지원의 조절효과 검증 결과

독립 변수	1단계		2단계		3단계	
	β	t	β	t	β	t
직장-가정 갈등	-.500	-6.458***	-.482	-6.414***	-.475	-6.165***
친정부모 지원			.230	3.061**	.235	3.086**
직장-가정 갈등* 친정부모 지원					-.037	.477
R-Square	.250		.303		.304	
Δ R-Square			.053		.001	
p-value			.003		.634	

** $p < .01$, *** $p < .001$

직장-가정 갈등과 주관적 삶의 질 사이에서 친정부모 지원의 조절효과를 검증하기 위해, 3단계에 걸친 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계에서는 독립변수만 투입하였고, 2단계에서는 조절변수인 친정부모 지원이 독립변수에 추가되었다. 3단계에서는 직장-가정 갈등과 친정부모 지원의 상호작용 변수를 투입하였다. 다중공선성을 해소하기 위해 모든 모형에서 독립변수는 평균중심화(Mean Centering) 처리하여 투입하였다.

분석 결과, 2단계, 3단계에서 조절변수와 상호작용 항이 추가됨에 따라 설명량이 통계적으로 유의하게 증가하지 않았다. 또한 3단계에서 직장-가정 갈등과 친정부모 지원의 상호작용 항이 통계적으로 유의한 것으로 나타나지 않았다($\beta = -.037$, $p > .05$). 따라서 직장-가정 갈등이 주관적 삶의 질에 미치는 영향력이 친정부모 지원에 의해 조절되지 않았다.



[그림 8] 친정부모 지원의 조절 효과

제7절 직장-가정갈등 매개효과

직무 스트레스와 주관적 삶의 질 사이에 직장가정 갈등의 매개효과가 있는지 검증하기 위해 독립변수인 직무 스트레스가 매개변수인 직장가정 갈등에 미치는 영향, 직무 스트레스가 종속변수인 주관적 삶의 질에 미치는 영향, 직무 스트레스와 직장가정 갈등이 주관적 삶의 질에 미치는 영향을 분석하였다.

직무 스트레스와 주관적 삶의 질 사이에서 직장가정 갈등의 매개효과를 확인하기 위해, Baron과 Kenny(1986)가 제안한 3단계에 걸친 위계적 다중 회귀분석을 진행하였다. 먼저, 1단계 표준화 회귀계수는 .545로 직장가정 갈등에 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 -.630로 주관적 삶의 질에 부(-)의 영향을 미치고 있으며, 3단계에서는 독립변수인 직무 스트레스가

-.508, 매개변수인 직장가정 갈등이 -.223로 주관적 삶의 질에 부(-)의 영향을 미치고 있다.

2단계에서의 독립변수 표준화 베타값($\beta=-.630$)이 3단계에서 독립변수 표준화 베타값($\beta=-.508$)보다 부의 영향이 작게 나타난 것을 확인할 수 있다. 즉, 매개변수인 직장가정 갈등이 통제되었을 때 직무 스트레스가 주관적 삶의 질에 미치는 효과가 감소했으므로, 직장가정 갈등은 직무 스트레스와 주관적 삶의 질 사이를 매개한다고 할 수 있다. 한편 3단계에서 독립변수의 영향력이 유의하므로 직장가정 갈등은 직무 스트레스와 주관적 삶의 질 사이에서 부분매개 역할을 하는 것으로 판단되었다.

추가적으로 소벨 테스트(Sobel-test)를 통하여 매개효과의 유의성을 검증하였으며, 분석 결과, 직무 스트레스와 주관적 삶의 질 사이에서 직장가정 갈등은 유의한 매개효과를 보이는 것으로 판단되었다($Z=-4.821$, $p<.001$)(표 22)

<표 21> 직장가정 갈등의 매개효과 검증 결과

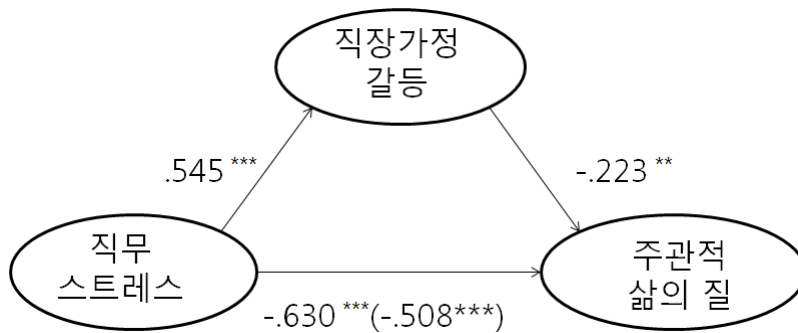
단계	모형	β	t	p	R^2
단계 1 (독립→매개)	직무 스트레스 →직장가정 갈등	.545	7.275***	.000	.297
단계 2 (독립→종속)	직무 스트레스 →주관적 삶의 질	-.630	-9.058***	.000	.396
단계 3 (독립→종속)	직무 스트레스 →주관적 삶의 질	-.508	-6.284***	.000	.431
단계 3 (매개→종속)	직장가정 갈등 →주관적 삶의 질	-.223	-2.763**	.007	

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

<표 22> 소벨 테스트 결과

경로	Z	p
직무 스트레스→직장가정 갈등→주관적 삶의 질	-4.821***	.000

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$



[그림 9] 직장가정 갈등의 매개효과 모형

제5장 고찰 및 결론

본 연구는 군내 점차 증가되고 있는 여성인력 중 육군 기혼 여군 장교를 대상으로 하여, 직장영향요인(계급, 복무구분, 복무기간), 가정영향요인(자녀수, 미취학자녀 유무, 부부군인 유무, 거주상태)에 따라 직장-가정갈등, 직무스트레스 하위 갈등 변인의 차이를 확인하고, 주관적 삶의 질에 미치는 영향 요인을 분석하고자 하였으며, 이를 위해 직장-가정갈등의 매개효과 검증과 가족지원(배우자, 친정부모, 시부모)의 조절효과 분석을 통해 갈등과 지원의 영향요인을 파악하고, 직장-가정 갈등, 직무 스트레스가 주관적 삶의 질에 미치는 상관관계를 분석하였다.

본 연구에서 설정한 연구문제는 첫째, 직장영향요인, 가정영향요인에 따라 육군여군장교의 직장-가정갈등, 직무스트레스, 삶의 질에 차이가 있는가?, 둘째, 육군여군장교의 가족지원은 직장-가정갈등이 주관적 삶의 질에 미치는 영향을 조절하는가?, 셋째, 육군여군장교의 직장-가정 갈등은 직무스트레스가 주관적 삶의 질에 미치는 영향을 매개하는가? 이며, 마지막으로 직장-가정갈등, 직무스트레스, 가족지원과 주관적 삶의 질의 관계를 확인하였다.

연구의 대상자는 육군 기혼 여군 장교를 대상으로 하였으며, 127명이 응답하였다. 설문은 인트라넷을 통해 진행하였다. 기혼여군은 1,426중 60%정도를 차지하고 있으며, 본 설문은대상자 중 8%정도 응답하였다.

[연구문제 1] 직장영향요인, 가정영향요인에 따라 육군여군장교의 직장-가정갈등, 직무스트레스, 주관적 삶의 질에 차이는 직장영향요인으로 계급에 따라 영관급 장교(M=2.26)가 위관급 장교(M=2.12)보다 직무요구, 관계

갈등, 조직문화에서 스트레스가 더 높은 것으로 확인되었으며, 복무구분에서는 장기복무(M=2.59)인 장교가 단기복무(M=2.11)인 장교보다 직무요구가 높고, 직무자율성은 낮은 것으로 측정되었다. 복무기간에서는 16년 이상이 1~5년보다 직장-가정 갈등이 더 높았고, 직무요구($F=7.008$, $p<.001$), 직장문화($F=3.682$, $p<.05$)의 차이가 통계적으로 유의하게 나타났으며, 복무기간이 11~15년인 중간관리자급에서 직무요구와 직장문화로 인한 스트레스가 가장 높았다. 가정영향요인으로 자녀수, 미취학자녀 유무, 부부군인유무, 거주상태에 따라 유의한 차이를 보였으며, 거주상태에 따라 가족과 비동거하여 지지체계가 없는 경우(M=3.30)가 지지체계 있는 경우(M=2.66)보다 직장-가정 갈등이 높게 나타났다. 배우자 직업에 따라 직무불안정이 통계적으로 유의했으며, 배우자 직업이 군인(M=1.82)인 경우, 비군인(M=2.06)에 비해 직무불안정의 차이가 통계적으로 유의했으며, 자녀수는 많을수록 직장-가정갈등이 높고, 직무요구가 통계적으로 유의하게 높게 확인되었으며($F=4.647$, $p<.01$). 자녀수가 적을수록, 미취학자녀가 없는 경우 주관적 삶의 질이 더 높게 측정되었다.

[연구문제 2] 육군여군장교의 가족지원은 직장-가정갈등이 주관적 삶의 질에 영향을 미치는 조절효과 검증에서 가족지원과 그 구성요인들은 직장-가정 갈등과 유의한 부적(-) 상관관계를 보이고 있으나 가족지원, 배우자 지원, 친정부모지원, 시부모 지원에 의한 조절효과는 확인되지 않았다.

[연구문제 3] 직무스트레스가 주관적 삶의 질에 미치는 영향에서 직장-가정 갈등은 부분 매개효과를 가지는 것으로 확인되었다. 직무스트레스가 높을수록 직장가정갈등은 증가하는 것을 확인하였으며, 직무스트레스가 주관적 삶의 질에 미치는 영향 정도가 직장가정 갈등과 함께 투입했을 때 더 커지는 것으로 나타나 직장가정 갈등이 부분적으로 매개효과를 갖는다는 것을 확인 할 수 있었다.

마지막으로, 직장-가정갈등, 직무스트레스는 주관적 삶의 질에 부(-)의 영향관계를 보이고 있으며, 가족지원은 주관적 삶의 질과 정(+)의 상관관계가 확인되었으며, 직무스트레스 하위요인 중 직무요구, 직무자율성, 보상부적절, 직장문화는 주관적 삶의 질에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 가족지원에서는 시부모지원이 주관적 삶의 질과 유의한 정(+)의 영향을 보이고 있다. 다중회귀분석에서 주관적 삶의 질에 가장 많은 영향을 주는 변수로는 보상 부적절($\beta = -.339, p < .001$), 직무요구($\beta = -.303, p < .001$), 시부모 지원($\beta = .292, p < .001$), 직무 자율성($\beta = -.201, p < .01$) 순으로 나타났다.

연구의 결과를 통해 선행연구와의 결과를 비교해보면, [연구문제 1]에서 직장영향요인으로 계급이 올라갈수록, 장기복무 장교인 경우, 복무기간이 11~15년인 중간관리자급에서 직무스트레스가 높게 확인되었으며, 특히 직장 내 직무과부하를 측정하는 직무요구가 유의하게 높게 확인되고, 영관급 장교, 복무기간이 11~15년인 중간관리자급에서 직무요구와 직장문화, 관계갈등으로 직무스트레스가 높게 분석되었다. 선행연구에서 군과 계급체계가 비슷한 경찰 공무원 대상 연구에서도(권혜림, 2010) 중간관리자급의 스트레스가 가장 높게 나타나고 있으며, 계급이 올라갈수록 직장-가정 갈등이 높아지는 경향이 있다(장재윤, 2000; 김선희, 2010). 이는 상, 하부 구조에서 직장 내 중간직위에 위치할수록 상급자의 지시를 수행해야 하고, 하급자들을 관리해야 하는 업무가 증가하기 때문으로 유추할 수 있겠다. 반면, 기혼취업여성 연구 결과와는 다르게 복무기간이 길어짐에도 불구하고, 관계갈등, 직장문화의 스트레스가 증가하는 것을 관찰할 수 있었다. 일반적으로 직무스트레스는 적응-대처 기전의 스트레스 이론과 사회적 지지에 따른 완충가설과 대처가설에 의해 설명되어 질 수 있는데, 국내 기혼취업여성의 연구에서는 직급이 올라갈수록 책임으로 인한 직무 스트레스는 높아지는 반면, 관계갈등이나 직장문화와 같은 요소에서 발생하는 스트레스는

감소하는 것으로 나타나고 있다. 이는 오랜 세월동안 근무하면서 그 조직 내 일원이 되고, 조직구성원과 조직문화에 익숙해졌기 때문으로 판단된다. 반면, 여군 장교의 경우, 직급이 올라감에 따라 부여되는 책임과 업무에 대한 직무요구는 증가하지만, 2~3년 마다 근무지를 이동하여, 인간관계와 조직문화를 새로이 익혀야 하는 특성이 있기 때문에 상대적으로 높은 관계갈등과 직장문화 갈등이 나타나는 것으로 추정된다. 또한, 군 조직에서 상위계급으로 진급하기 위해서는 직속상관의 평가를 우수하게 받는 것이 중요한데, 남성중심의 조직문화에서 소수의 여성이 좋은 평가를 받기 위해서는 업무 외적 스트레스도 많이 작용할 수 있으며, 특히, 군 조직은 강인한 체력을 요구하는 집단이기 때문에 남성에 비해 체력조건이나 운동 능력의 차이로 인해 부대원들과의 활동에서 소외될 수 있다. 기존 국내 선행연구에서도 남성조직원으로 구성된 곳에 근무하는 취업여성의 직무 스트레스가 여성조직원 위주로 구성된 조직에 비해 직무 스트레스 더 높다고 확인되고 있어(장철영 등2006), 남성위주로 구성된 군 조직문화가 여군의 직무스트레스에 부정적 영향을 미치는 것으로 생각된다.

가정영향요인으로 거주상태에 따라 가족과 비동거하여 지지체계가 없는 경우, 직장-가정 갈등이 높게 나타났으며, 배우자 직업이 군인인 경우, 직무불안성이 낮게 측정되었다. 자녀수가 많을수록 직장-가정갈등과 직무요구가 높았으며, 미취학 자녀가 있는 경우 주관적 삶의 질이 더 낮게 측정되었다. 이는 여성가족 패널을 분석한 윤미현(2012)과 공공조직 여성을 대상으로 한 김선희(2010)의 연구와 같은 결과를 보여주고 있으며, 여군의 계급 및 복무기간에 따라 생애 주기 상 35세 이하가 주 계층으로 나타나고 있으며, 이 시기는 직장과 자녀수와 미취학자녀에 의해 시간과 에너지에서 역할갈등을 경험할 수 있고, 한국 여성 연구에서 나타나는 출산과 육아로 인한 직장-가정 갈등 요인이 여군에게도 동일하게 나타나고 있음을 확인

할 수 있었다. 이는 전통적인 성역할 관점에서 가정 관련 역할이 여성의 영역으로 간주되어지고, 이로 인하여, 자녀의 수가 많고 미취학아동이 있는 것이 부담으로 작용하여, 개인이 지각하는 주관적 삶의 질에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석된다(Gutek 1991,; 하오령, 2008; 김근식, 윤옥화, 2009; 허숙민 2014) 또한, 비동거 맞벌이 가정의 취업여성의 경우, 전반적인 생활과 직장 내 스트레스가 더 높으며, 취업여성은 가족과 동거할 때 삶의 질이 더 높은 것으로 확인되고 있어(김여진 2009). 지지체계 없이 거주하는 경우, 삶의 질이 낮게 나타난 것과 동일한 결과를 확인할 수 있었다

[연구문제 2] 직무스트레스가 주관적 삶의 질에 미치는 영향에서 가족 지원의 조절효과는 확인되지 않았다. 선행연구에서 직장-가정 갈등을 감소시켜주는 가정영역의 자원으로 배우자의 가사노동시간과 가사분담이 높을수록 직장-가정 갈등이 감소하는 것을 확인하였으며(Michel et al., 2001; 권순원 등 2012), 여군관련 연구에서도 배우자의 도움은 스트레스를 낮추는 효과를 보여주고 있다(서민교, 2007). 그러나, 여군의 경우 배우자와의 비동거 비율이 35~40% 정도 높게 확인되고 있으며, 비동거 상태로 배우자의 지원 자체를 받기 어려운 상황이기 때문에 조절효과가 확인되지 않았을 수 있으며, 본 연구에서는 자녀를 포함하여 본인과 가족이 동거하는 대상자가 35%로 높지 않았기 때문에 배우자를 포함한 가족지원의 조절효과가 나타나지 않았을 수 있다.

다른 측면으로는 성 역할적 관점에서 국내 여성들은 외국 여성에 비해 여전히 전통적 성 역할적 개념을 바탕으로 가사노동에 대한 책임의식이 높기 때문에 전문직 여성일수록 가사노동에 대한 책임감이 더 높아지는 경향이 있고, 배우자 지원은 여성 노동자의 직장-가정 갈등 감소시키지 않으며, 가사노동 등의 가족지원의 양보다는 질이 중요하기 때문에 가족 지원이 기능하지 않는다는 연구결과도 확인되고 있다(Arrighi and

Maume, 2000; 이신아, 2014).

[연구문제 3] 직장-가정 갈등은 직무스트레스가 주관적 삶의 질에 미치는 영향을 부분매개 하는 것으로 확인되었으며, 이는 직무스트레스가 직장-가정갈등에 부정적 영향을 미치는 것으로 연구된 기존 연구와 동일한 결과를 보이고 있으며(박인규, 2004; 이수광, 2007; 하미옥, 김정남, 2008; 김재엽 외 2008), 많이 선행연구들에서 가정친화정책은 직장-가정 갈등을 낮추는 효과를 가진 것으로 밝히고 있어(Allen, 2001; 이신아, 2014), 여군의 삶의 질 향상을 위해 직장-가정 갈등을 낮추고자 하는 정책적 개입이 요구된다는 것을 확인 할 수 있었다.

마지막으로, 직장-가정갈등, 직무스트레스는 주관적 삶의 질에 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 확인되었으며, 기존의 직장-가정 갈등 연구 결과와 동일하게 직장-가정 갈등이 높으면 주관적 삶의 질이 떨어지는 것을 볼 수 있었다. 이는 취업여성의 직무스트레스와 삶의 질을 연구한 선행연구 결과와 유사한 결과로써(Bacharch et al., 1991; Frone et al., 1992; 김용훈, 2011) 세부변인으로 직무요구, 직장문화, 직무자율성, 보상부적절이 변인으로 분석되고 있으며, 기존의 여군 직무스트레스 연구에서(민경자, 2000; 유은희, 2001; 이한우, 2002; 김소진, 2007, 박충민 2010) 역할모호, 역할과부하, 역할갈등으로 분석되었던 것과 유사한 결과를 보이고 있다. 군인의 경우, 상위계급으로 진출하지 못할 경우, 진급 정년에 의해 전역해야 하기 때문에, 진급이라는 보상이 이루어지지 않을 경우, 가장 크게 영향을 미치는 것으로 유추해 볼 수 있으며, 업무과부하로 인한 시간갈등과 남성 중심의 조직문화, 업무에 대한 지나친 통제가 여군의 삶의 질에 부정적 영향을 미치는 것으로 분석해 볼 수 있다.

가족지원은 주관적 삶의 질과 정(+)의 영향관계를 보이고 있으며, 기존 취업여성 연구에서 가족지원 중 배우자의 지원이 중요한 요소로 작용하고

있으나(서민교, 2007), 본 연구에서는 시부모 지원 가장 높은 정(+)²⁾의 영향력을 미치고 있어, 여군이 복무하는데 있어 시부모의 여군이라는 특수한 직업에 대한 이해와 지원이 여군의 주관적 삶의 질에 큰 영향을 미치고 있는 것으로 생각된다.

위의 연구결과 고찰을 통해 다음과 같은 사항은 제언하고자 한다.

첫째, 계급이 올라가고, 복무기간이 증가할수록 직무스트레스의 직무요구, 직장문화, 관계갈등은 높아지고, 직장-가정 갈등도 심화되는 것을 확인할 수 있었다. 이 결과는 기존의 초급간부를 위주로 실시해오던 가족지원 정책들이 상위계급에도 지원이 필요하다는 것을 보여주고 있다. 중령이하 계급에게 적용하고 있는 동일권역 근무나 자녀연령을 8세 이하로 한정하고 있는 육아휴직 정책을 국내현실과 대부분 별거가정을 형성하고 있는 군 가정의 특수성을 고려하여, 자녀가 중3, 고3과 같은 시기에 중령 이상에서도 사용할 수 있도록 하는 제도적 보완과 군인의 가정 안정성을 높이기 위한 제도로써 미군의 가족지원센터나 국내 기업의 근로자지원 프로그램(EAP:Employee Assistance Programs)²⁾, 독일군의 가족지원센터³⁾와 같이 군 내·외 문제해결을 돕는 정책 도입이 검토 되어야 한다.

또한, 군 조직의 남성중심의 조직문화와 관계형성은 여군에게 직무스트레스로 작용하는 것으로 확인되고 있다. 이런 조직문화에서는 여성의 고충과 갈등을 적극적으로 대응해주는 내부적 조직이 필요함에도 불구하고, 현재 군에서는 전담인원이나 담당부서가 없으며, 각 사단마다 1명의 여군 고충상담관을 본인 업무 외에 겸무로 운영하고 있어, 현실적인 고충상담 업무의

2) 기업의 생산성에 영향을 미칠 수 있는 요인에 대하여 상담, 컨설팅, 코칭, 서비스 연계 등의 기술을 활용하여 근본적 해결 방안을 종합적으로 지원하는 기업복리후생 제도를 말한다 [네이버 지식백과-두산백과]

3) 독일군의 경우, 군인의 복무기간이 길어짐에 따라 발생할 수 있는 가정문제를 지원하기 위해 가족지원센터를 운영하고 있음(국가인권위원회, 2012)

제한이 우려된다. 이에 따른, 여군고충상담 인력에 대한 육성과 지원에 대한 검토가 요구되는 바이다. 문화적 변화는 단기간에 변화되는 것이 아니지만, 제도적인 기반 하에 점차 변화를 모색해야 한다. 불과 3~4년 전까지만 하더라도 성희롱, 성폭력 교육과 같은 성 관련 사고 예방교육을 여군만 받았던 때가 있었다. 그러나 인식의 변화와 중요성에 따라 작년부터 군에서는 년 1회 성관련사고 예방교육을 전 간부를 대상으로 실시하고, 교육이수 여부를 인사 상에 반영하고 있다. 이와 같이, 군(軍)은 남성 중심의 조직문화를 완화하기 위한 제도적 기틀과 노력이 필요하다.

둘째, 군에서는 3자녀 이상의 다자녀를 여군이 직접 자녀를 양육하는 경우, 당직근무를 제외시키는 정책을 실시하고 있으며, 육아를 이유로 필요 시 탄력근무제를 사용할 수 있다. 그러나, 군부대 중 어린이집을 운영하는 경우는 2%에 불과하며, 군부대 주변 외부 보육시설 여건이 충분하지 못한 상태에서 부부군인이 동시에 당직근무를 하게 되거나, 훈련으로 인해 늦게 귀가하게 되었을 때 대체보육시설이 없고, 임신부, 3자녀 직접 양육 시 당직근무를 제외시켜준다고 해도 당직근무인원에 대한 수당 등을 운용하지 않고 있어, 주변 동료에게 피해를 줄 수밖에 없는 상황이다. 이런 정책이 유명무실하다는 의견과 다자녀 여군의 당직근무 제외를 미취학자녀 직접 양육으로 확대해야 한다는 의견도 다수 거론되고 있다. 따라서, 현재 실시되고 있는 모성보호제도를 현실화하기 위한 노력이 필요한 시점이라 하겠다. 미군의 경우, 가족 친화적 제도로 보육시설 보급사업(Child Care Expansion Project) 등 탁아시설을 확보하고, 전체 시설 중 98%가 국가로부터 인증 받아 교육기관의 질(質)을 관리하고 있고 있으며, 청소년기 아동을 위한 청소년 프로그램>Youth Program)도 대표적 가족 친화 사업으로 군인자녀를 대상으로 12학년까지 인성, 리더십, 건강, 인생설계, 예술, 스포츠 등 다양한 분야에 걸쳐 운영되고 있다. 국내에서는 모성보호를 위한

육아휴직제도, 탄력근무제도 등을 인사상의 불이익을 받지 않고 사용할 수 있도록 정책적 변화와 실제적으로 활용하고 적용할 수 있는 조직문화 형성과 제도적 보완이 요구된다.

셋째, 비동거 가족의 경우, 전반적인 생활과 직장 내 스트레스가 더 높으며, 취업여성은 가족과 동거할 때 삶의 질이 더 높은 것으로 확인되고 있다(김여진 2009). 더욱이 배우자 지지는 기혼취업여성에게 매우 중요한 지지 체계로 확인되고 있다((Michel et al., 2001; 권순원 등 2012), 사회의 비동거 맞벌이 가족비율이 10%인데 반해, 군인의 경우, 비 동거 가정이 35~40%에 달하고 있어, 여군의 배우자 지지가 매우 미흡한 수준임을 유추할 수 있다. 더욱이 본 연구에서는 부부군인과 비부부군인의 차이점을 발견할 수 없었다. 따라서, 가정내 지지체계 강화를 위해 현재 부부군인으로 한정하고 있는 동일권역 근무를 비부부 군인에게도 확대하는 정책적 지원이 필요하다.

본 연구의 몇 가지 제한점과 추후연구방향을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 대상자 선정에 있어서 임의 편의추출로 연구가 진행되었으며, 대상자가 육군여군장교로 한정되어 있어, 전체 여군을 대상으로 일반화하는 것이 제한된다. 추후, 연구에서는 해·공군 장교 및 부사관 집단에 대한 연구 확대가 필요하다.

둘째, 여군의 경우, 의무복무를 수행하기 위해 군입대를 한 것이 아니라, 군인이 되고자 하는 직업 선택으로서 군대를 선택하였기 때문에 대다수의 여군은 군인이 된 것을 자랑스럽게 생각하며, 군 복무에 대한 의지가 매우 높게 나타나고 있다(독고순, 2005; 홍규덕, 2009; 국가인권위원회 2012) 따라서, 스트레스 지각 수준에 차이에 개인차가 발생할 수 있으며, 사회적 지지에 따라 스트레스 완충, 대처효과에 영향을 미쳤을 수 있다. 추후연구에서는 개인 성격 등 개인차 및 사회적 지지이 스트레스 지각에 미치는

영향 요인을 함께 연구하는 심층 연구가 필요하다.

셋째, 여군관련 선행연구나 국내 기혼취업여성 연구에서 가족지원은 직장-가정갈등을 낮추는 자원으로서 역할을 수행한다고 밝혀져 있음에도 불구하고, 본 연구에서는 조절효과가 측정되지 않았다. 후속 연구에서는 보다 실증적인 연구를 통해 직장 자원과 가정 자원에 대한 분석이 필요하다.

마지막으로, 횡단적 자료를 사용하여 변수간의 인과관계를 규명하는데 한계가 있다. 예컨대, 직무만족, 조직몰입, 성취동기가 높을수록 직무스트레스를 낮게 경험할 가능성도 배재할 수 없다. 추후 종단적 연구가 수행된다면 변수 간 인과관계를 보다 명확하게 밝힐 수 있을 것이라고 생각되며, 질적 연구를 통해 여군 직장-가정 갈등 변인과 주관적 삶의 질에 미치는 영향에 대해 보다 세심한 연구가 필요하다.

그럼에도 이런 제한점에도 불구하고, 본 연구는 기존 여군 연구에서 여군의 직무스트레스 정도만을 측정했던 것에서 나아가, 직장-가정갈등을 겪고 있음을 확인하고, 주관적 삶의 질에 영향을 미치는 개인특성과 직무특성 요인이 있음을 시사한 점에 의의가 있다 하겠다.

기존의 연구들이 단기복무장교, 초급장교들의 일-가정 양립의 어려움이 많다는 결과와는 달리, 본 연구에서는 계급이 올라갈수록, 복무기간이 길어질수록, 장기복무장교에게서 직무스트레스와 직장-가정갈등이 높게 확인되어, 군내 점차 증가하고 있는 상위계급의 여군의 일-가정 양립을 위한 정책적 지원도 필요하다는 것을 밝혔으며, 군 복무기간이 길어진다고 하여도, 여전히 군 조직 문화 내에서 관계갈등과 직장문화 갈등이 심화되는 것을 확인하여, 일-가정 양립 갈등을 줄이기 위해 여군의 고충과 갈등을 들어주고, 해결해 줄 수 있는 담당인력과 부서의 신설 등 제도의 마련이 필요하다는 것을 확인할 수 있었다. 또한, 지지체계가 없는 경우, 직장-가정 갈등이 심화되는 것을 재확인함으로써 군내 보육시설 확충이나 가족

동거 정책이 절실히 필요함을 확인 할 수 있었다. 마지막으로 직장-가정 갈등의 매개효과 검증을 통해, 직무스트레스를 낮추기 위해 직장-가정 갈등을 낮추는 정책들의 도입이 여군의 삶의 질을 개선시킬 수 있음을 밝혔다. 우리 군은 증가하는 여성인력에 발맞추어 여군의 근무여건 보장과 일-가정 양립의 어려움을 덜어주기 위해 다양한 모성보호제도를 신설하고 운용하고 있다. 그러나 현재 시행중인 일부 제도의 경우, 군이 우수한 여성인력을 획득하고 유지하기 위한 제도적 뒷받침과 현실적인 운용에 대한 검토가 필요한 시점이라 할 수 있겠다.

참고문헌

- 가영희(2006), 성인의 직장-가정 갈등이 영역별 만족도와 주관적 삶의 질에 미치는 영향, 한국심리학회지 여성, 11(2), 163-186
- 강미영(2008), 여군의 인구통계학적 특성, 직무특성, 가족지지가 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구 : 공군 여군을 중심으로, 연세대학교 경영학 석사학위논문
- 강은진(2012), 여성의 소득 불평등과 일-가정 갈등 요인에 관한 연구 : 이중부담이 기혼여성의 노동참여 지속성에 미치는 영향, 고려대학교 사회복지학 석사학위논문
- 강혜련, 최서연(2001), 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구, 한국심리학회지 여성, 6(1), 23-42
- 공경춘(1997), 여군장교 및 여군하사관의 직무스트레스와 직무만족에 관한 실증적 연구, 이화여자대학교 행정정보학 석사학위논문
- 권순원, 이영지, 김봄이(2010), 기혼 여성의 직장-가정 갈등요인이 직무만족에 미친 영향, 한국인사관리학회 학술대회 발표논문집, 2010(2), 1-29
- 권혜림(2010), 기혼 경찰공무원의 직장-가정 갈등이 직무만족에 미치는 영향, 한국경찰연구, 9(4), 3-26
- 김경희 외(2009), 성 주류화 관련제도의 효과적 정착을 위한 연구(Ⅱ): 성주류화 실행모델 개발, 한국여성정책연구원 연구보고서, 2009(4), 1-329
- 김난주, 권태희(2009), 기혼여성의 직장·가정균형과 삶의 질의 상호관계, 여성연구, 76(1), 43-70

- 김근식, 윤옥화(2009), 기혼취업여성의 삶의 질 결정요인에 관한 구조적 관계분석, 한국자치행정학보 23(2), 167-188
- 김선희(2010), 공공조직에서 여성의 일-가정 갈등(WFC) 결정요인 분석, 행정논총, 48(1), 171-196
- 김소진(2008), 여군의 성역할 정체감, 자기효능감 및 직무만족도와의 관계 연구, 연세대학교 교육학 석사학위논문
- 김여진(2009), 중고령 전업주부와 취업여성의 삶의 질에 영향을 미치는 요인 연구, 한국사회복지조사연구, 21(1), 93-118
- 김용훈, 이규만(2011), 직장-가정 갈등의 영향요인과 생활만족간의 관계, 한국기업경영연구, 39(1), 101-117
- 김윤미(2011), 여군의 출산의도와 영향요인, 연세대학교 간호학 석사학위논문
- 김은지(2008), 남녀의 시간사용에 관한 비교사회정책연구 : 영유아가족 지원정책의 효과를 중심으로, 서울대학교 사회복지학 박사학위논문
- 김은아(2011), 여성의 직장인 역할 변화가 주관적 건강상태에 미치는 영향, 서울대학교 보건대학원 석사학위논문
- 김재엽 외(2009), 기혼근로자의 직무스트레스와 직장-가정 갈등이 우울에 미치는 영향, 대한가정학회지, 47(10), 51-61
- 김정자 외(1997), 한국기혼여성의 일상적 삶의 질 향상에 관한 연구(Ⅰ) 기혼여성의 삶의 질을 재는 척도의 구성, 여성학연구 7(1), 1-45
- 김진욱(2005), 근로기혼여성의 이중노동부담에 대한 실증연구 : 가사노동 부담에 관한 협조적 적응, 이중노동부담, 적응지체 가설의 검증, 한국사회복지학, 57(3), 51-72
- 김홍규(2005), 성인의 직장-가정에서의 갈등과 만족도에 관한 연구, 한국가정관리학회지, 23(1), 85-98
- 독고순 외(2000), 한국군 여성인력 활용확대에 따른 여군인력 획득방안,

한국국방연구원

류현주(2012), 직장인의 일과 가족의 균형 및 갈등과 삶의 질 연구, 울산
대학교 가정관리학 석사학위논문

문숙재, 윤소영(2003), 맞벌이 주말부부의 생활시간 분석, 한국가정관리학회지,
21(2), 213-220

민경자(2001), 여군 위관장교의 직무환경요인과 직무관련 태도와의 관련성에
관한 연구, 충남대학교 경영학 박사학위논문

박기남(2009), 기혼 취업여성의 일-가족 양립을 위한 시간갈등 연구 :
연령계층별, 성역할 태도별 차이를 중심으로, 한국여성학, 25(2),
37-71

박유석(2009), 육군 여군장교의 직무만족도 연구 : 결정요인을 중심으로,
서울대학교 행정학 석사학위논문

박인규(2004), 직무스트레스와 직장-가정갈등 사이에서의 조직지원의
조절효과 : 관광호텔종사자를 중심으로, 문화관광연구, 6(2), 211-222

박현철(2001). 군인의 삶의 질 향상에 관한 연구, 연세대학교 사회복지학
석사학위논문

서민교(2007), 사회적 지지가 기혼여군의 자녀양육 효능감과 양육 스트레
스에 미치는 영향, 충남대학교 행정학 석사학위논문

서양숙(2002), 군 근무환경이 기혼여성의 가사·자녀양육관련 역할갈등에
미치는 영향에 관한 연구, 상지대학교 사회복지학 석사학위논문

손영빈(2009), 맞벌이 부부의 가정과 직장 간 역할갈등이 결혼만족도와 직무
몰입에 미치는 영향-개인특성 및 가족과 직장지원의 조절효과 중심,
한국가족관계학회지, 14(3), 29-60

손정민(2012), 여성친화정책에 대한 인식이 육군 여군의 직무만족에 미치는
영향 : 복무구분의 조절효과, 서울대학교 사회복지학 석사학위논문

- 신숙재(1997), 어머니의 양육스트레스, 사회적 지원과 부모 효능감이 양육 행동에 미치는 영향, 연세대학교 아동학 박사학위논문
- 양주현(2008), 직장 및 가정 관련 스트레스의 차별적 인과관계 연구 : Frone의 일-가정 갈등 모델을 중심으로, 아주대학교 심리학 석사학위논문
- 양소남, 신창식(2011), 어린 자녀를 둔 일하는 어머니의 일가족양립 고충, 보건사회연구, 31(3), 70-103
- 유소이(2008), 맞벌이 가구에서 직업, 가사노동과 가족특성이 남편과 부인의 건강상태에 미치는 영향 연구 : 직무만족과 호혜성을 중심으로, 한국지역사회생활과학회지, 19(4), 509-518
- 유수현(2012), 기혼 여성 근로자의 일-가정 갈등이 직무만족에 미치는 영향 분석, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문
- 유은희(2002), 여군의 지각된 직무특성과 직무만족에 관한 상관관계 연구 : 성역할(sex role)인식을 중심으로, 연세대학교 행정학 석사학위논문
- 유정아(2004), 한국 여군의 직무수행능력 제고에 관한 실증적 연구, 연세대학교 정경대학원 석사학위논문
- 윤미현(2013), 기혼 직장여성의 직장-가정 갈등이 주관적 건강상태에 미치는 영향, 서울대학교 보건대학원 석사학위논문
- 윤창영(2001), 기혼직장여성의 주관적 삶의 질에 대한 연구 : 직장-가정 갈등 모형과 영역별 삶의 질 통합모형, 성균관대학교 심리학 박사학위논문
- 이명신, 이훈구(1997), 주거형태와 주관적 삶의 질, 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 3(1), 97-105
- 이수광(2007), 호텔종업원의 직장-가정갈등이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 : 조직몰입의 조절효과를 중심으로, 관광연구, 22(3),

205-219

이영지(2011), 기혼여성의 직장-가정 갈등 요인이 근로자의 태도 및 행위에 미치는 영향, 숙명여자대학교 경영학 박사학위논문

이월란(2008), 직무스트레스와 직무만족, 조직몰입-사회적 지원의 완충, 예방, 대처효과, 고려대학교 경영학 석사학위논문

이은희(2000), 일과 가족 갈등의 통합모형 : 선행변인, 결과변인과의 관계, 한국심리학회지 일반, 19(2), 1-42

이재경, 이은아(2003), 기혼 취업 여성의 일-가족생활에 대한 주관적 인식 : 세대별 차이를 중심으로, 여성학논집, 20(1), 39-69

이재경 외(2006), 기혼 취업 여성의 일·가족생활 변화와 한계 : 계층간 차이를 중심으로, 한국여성학, 22(2), 41-79

이은희, 이주희(2000), 맞벌이 부부의 직장, 가정의 역할 갈등과 우울과의 관계에 대한 대처방식의 조절효과, 한국심리학회지 건강, 5(2), 287-303

이한우(2002), 육군 여군장교의 직무만족도에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문

장지연 외(2005), 일가족 양립 체계의 선진국 동향과 과제, 한국노동연구원

장재윤, 김혜숙(2003), 직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 효과에 있어서의 성차 : 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로, 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 9(1), 23-42

정철영, 권용주(2006), 사회적 지원의 직무스트레스 조절효과에 관한 연구 : 교육공무원들의 심리적 탈진을 중심으로, 한국사회와 행정연구, 17(3), 157-180

조수진 외(2008), 여성의 다중역할에 따른 건강차이, 예방의학회지, 41(5),

355-363

조병희(2006), 질병과 의료의 사회학, 집문당

최보라 외(2010), 기혼근로자의 직장-가정 갈등과 문제음주가 우울에 미치는 영향에 관한 연구, 한국산업심리학회지 산업 및 조직, 23(1), 53-74

최수찬, 백지애(2006), 비동거가족 근로자의 직장-가정 갈등이 스트레스와 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구-남성근로자를 중심으로, 가족과 문화, 18(4), 157-182

최수찬 외(2006), 남녀근로자의 직장-가정 간 갈등과 직무만족도에 관한 연구 : 가족친화적 기업복지제도의 도입을 위한 논의, 한국가족복지학, 17, 143-171

최수찬 외(2009), 맞벌이 여부에 따른 직장-가정 간 갈등과 직무만족도, 대한직업환경의학회지, 21(1), 10-17

최영훈 외(2008), 인터넷 조사방법론의 가능성과 쟁점 2: 2001년과 2006년 행정학회회원들에 대한 설문조사결과 비교를 토대로, 한국행정학보, 42(3), 423-440

최정숙(2011), 일-가족 역할 갈등에 관한 근거이론 연구-학령기 자녀를 둔 전문직 여성을 중심으로, 정신보건과 사회사업, 39(1), 214-247

최현정 외(2011), 외식업체 비정규직 직원의 일-가족 갈등, 일-가족 지원, 직장 만족, 이직의도의 관계 연구, 호텔경영학연구, 20(5), 127-145

하미옥, 김정남(2008), 역할관련 직무스트레스 원이 직장-가정 갈등에 미치는 과정에서 SOC 조절효과, 한국심리학회지 건강, 13(2), 359-372

하오령, 권정혜(2006), 기혼 직장여성의 정신건강과 역할 만족도, 역할갈등, 완벽주의 및 가족 지지 중심으로, 한국심리학회지 임상, 25(3),

675-696

홍규덕(2009), 군내 여성인력 확대를 위한 4대 쟁점, 국방정책연구, 25(3), 48-81

허수연(2008), 맞벌이가구 여성과 남성의 가사노동시간에 관한 연구, 한국여성학, 24(3), 177-210

허숙민, 최원석(2014) 기혼직장여성의 삶의 질 경로에 관한 연구-경북 경산시를 중심으로, 여성학연구, 24(1), 63-93

국방부, 2013년, 국방여성

국방부, 2012년, 국방백서

통계청, 2009년, 생활시간조사 결과

통계청, 2012년, 경제활동인구조사

한국산업안전관리공단, 2005, 한국인 직무 스트레스 측정도구의 정확성 및 신뢰성 평가 연구(1차년도)

Allen, T. D., & Armstrong, J. (2006). Further examination of the link between work-family conflict and physical health: The role of health-related behaviors. *American Behavior scientist*, 49(9), 1204-1221

Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308

Arrighi, B. A., & Maume, D. J. (2000). Workplace subordination and men's avoidance of housework. *Journal of family issues*, 21(4), 464-487

Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational behaviour*, 54(2), 259-278

- Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 135-145
- Berkman, L. F. et al. (2010). Manager's practices related to work-family balance predict employee cardiovascular risk and sleep duration in extended care settings. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 316-329
- Britt, T. W., & Dawson, C. R. (2005). Predicting work-family conflict from workload, job attitudes, group attributes, and health: A longitudinal study. *Military Psychology*, 17(3), 203-227
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336-353
- Burr, W. R. (1972). Role Transition: A reformulation of theory. *Journal of Marriage and the Family*, 34(3), 407-416
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198
- Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America*, New York: McGraw-Hill.
- Carlson, D. S. et al. (2011). Health and turnover of working mothers after childbirth via the work-family interface: An analysis across time. *Journal Applied Psychology*, 96(5), 1045-1054
- Chandola, T. et al. (2004). Does conflict between home and work explain the effect of multiple roles on mental health? A comparative study of Finland, Japan, and the UK. *International Journal of Epidemiology*, 33(4), 884-893
- Clays, E. et al. (2009). Measures of work-family conflict predict sickness absence from work. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 51(8), 879-886
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-544

- Diener, E., & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40(1-2), 189-216
- Doyal, L. (1995). *What makes women sick: Gender and the political economy of health*. New Jersey: Rutgers University Press.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199
- Fjell, Y. et al. (2008). Perceived physical strain in paid and unpaid work and the work-home interface: The associations with musculoskeletal pain and fatigue among public employees. *Women & Health*, Vol. 47(1), 21-44
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of applied psychology*, 85(6), 888-895
- Frone, M. R., Russell, M., & Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57-69
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict; Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325-335
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88

- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568
- Haar, J. M. (2004). Work-family conflict and turnover intention: Exploring the moderation effects of perceived work-family support. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(1), 35-39
- Hammer, L. B. et al. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depression symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 138-154
- Hammer, T. H. et al. (2004). Expanding the psychosocial work environment: Workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 83-97
- Hämning, O., & Bauer, G. (2009). Work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland. *Int. Journal of Public Health* 54(2), 88-95
- Hämning, O., Gutzwiller, F., & Bauer, G. (2009). Work-life conflict and association with work- and non work-related factors and with physical and mental health outcomes: A nationally representative cross-sectional study in Switzerland. *BMC Public Health*, 9, 435
- Higgins, C., Duxbury, L., & Johnson, K. (2004). *Report three: Exploring the link between work-life conflict and demands in Canada's health care system*. Public health Agency of Canada.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress*. New York: Wiley.
- Khlat, M., Sermet, C., & Le Pape, A. (2000). Woman's health in relation with their family and work roles: France in the early 1990s. *Social Science & Medicine*, 50(12), 1807-1825
- Kim, S. et al. (2013). Association between work-family conflict and musculoskeletal pain among hospital patient care workers.

- American Journal of Industrial Medicine*, 56(4), 488-495
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998), Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland, *Human Relations*, 51(2), 157-177
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., & Mäkikangas, A. (2003). Work-family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Difference*, 35(7), 1669-1683
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169-181
- Levinson, D. F. (1996). *The season's of a woman's life*. New York: Ballantine books.
- Lewis, J. B. (2010). *Work-family conflict and enrichment: Direct and indirect effects towards mental health outcomes*. Hamilton, Newzealand: The University of Waikato.
- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 427-436
- Michel, J. S. Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725
- Milkie, M. A., & Peltola P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and Family*, 61(2), 476-490
- Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., & Kiewitz, C. (1999). Value attainment: An explanation of the negative, effects of work - family conflict on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 318 - 326

- Repetti, R. L. (1989). Effect of daily workload on subsequent behavior during marital interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(4), 651-659
- Ross, C. E., & Chole E. B. (1994). Sex stratification and health lifestyle: consequences for men's and women's perceived health. *Journal of Health and Social Behavior*, 35(2), 161-178
- Voydanoff, P., & Donnelly, B. W. (1999). Multiple roles and psychological distress: The intersection of the paid worker, spouse, and parent roles with the role of the adult child. *Journal of Marriage and Family*, 61(3), 725-738
- Wallace, J. E. (2005) Job stress, depression and work-to-family conflict: A test of the strain and buffer hypothesis. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 60(3), 510-539

Abstract

Effects of work-family conflict and job stress on married female soldiers' quality of life

: A case of female officers' in the South
korea Army

Oh, Yu-Ra

Department of Health Policy and Management

The Graduate school of Public Health

Seoul National University

Female soldiers, increasing their numbers by many social demands in South Korea, are experiencing the conflict between army role in work place and traditional care one in family within limited time and energy. WFC(Work-Family Conflict) is a representative theoretical model that explains the conflict of female officers' double burden.

In this study, the work-family conflict is researched by work-affecting factors(rank, service division and service period) and family-affecting factors(children quantity, presence of pre-school

children, soldier couple and habitation) and conflict variance under job stress was also identified for married female army officers. Also, mediating effect in relation between job-stress and quantity of life and control effect by family support were validated. And this study is expected to provide concrete and empirical information for female officers' work-family balance policy.

Research questions in this study are as follows; First of all, is there any difference in work-family conflict, work stress and quality of life by work and family affecting factors? Secondly, does family support control the quality of life? Finally, does work-family conflict mediate the effect of job stress on quality of life?

Self-reporting questionnaire through military group was conducted and non-probability sampling method was used for standard samples. The number of study participants(married female army officers) was 127, total 8%. The total number of female officers was 1,426 and 60% were married. And it was analyzed by SPSS Statistics 21 program.

The results of the study are as follows.

[Subject 1]

By work affecting factors, field-grade officers($M=2.26$) were more stressed than company-grade ones($M=2.12$) in job requirement, relationship conflict and organization culture and long-service officers($M=2.59$) were more demanded but less autonomous in work than short-service ones($M=2.11$). And the middle class officers among the whole military group who had worked for 11 ~ 15 years were

most stressed in job requirement and organization culture.

By family affecting factors, difference was a significant in children number, presence of pre-school children, soldier couple and habitation. The more children they have, the higher conflict and more work-demand($F=4.647$, $p<0.01$) existed. And quality of life was higher in case of having less children or no pre-school children. Couple soldiers($M=1.82$) showed less work anxiety than ones with spouse($M=2.06$) having different job. And officers without family support($M=3.30$) had high work-family conflict than ones with family support($M=2.66$).

[Subject 2]

Family support and its organizing factors were correlated negatively with work-family conflict. While control effect by family, spouse and parents in law supports were not identified.

[Subject 3]

Work-family conflict was increased by job-stress. And effect on family quality of job stress became higher with work-family conflict factor and it showed they were partly-mediated.

life quality was correlated negatively with work-family conflict and job stress, and positively with family support. As results of multiple regression analysis, the order of variables influencing on quality of life is inappropriate compensation($\beta=-0.339$, $p<0.001$), job requirement ($\beta=-0.303$, $p<0.001$), support of parents in law($\beta=.292$, $p<.001$) and job autonomy($\beta=-.201$, $p<.01$).

This research haves some implications in terms of policies,

suggested policies are as follows.

First of all, supporting policies for increasing high rank female officers is needed for them to be compatible in work and family. Since in this study, unlike that existing researches have suggested that short-service officers were more difficult in being compatible in work and family, the higher rank is or the longer work period is, the bigger job stress and work-family conflict existed. Despite long service period, relationship conflict in army-workplace culture was increased, therefore department and manpower in charge is required to listen female officers' troubles and solve the problems.

Secondly, realistic and effective policies must be organized. Currently, exemption of watch-keeping for multi-child(3 or more) family and flexible working for pregnant women are running. However, limited nursery facilities have them restricted and watch-keeping without pay make it worse for fear that they make other colleagues uncomfortable.

Thirdly, it was convinced that work-family conflict become deeper without family support, therefore family cohabitation policies are necessarily needed. It has been well known that woman's stress in work and life was generally much bigger when she was not living with family, and that her life quality of work became higher with family and spouse's support. Proportion of a dual-income family not living together is 35 ~ 40% in army by comparison with 10% for general family and it can be inferred that spouse's support of female officers would be very insufficient. Furthermore, military officer couple

or non-military officer couple had no difference in this research and it means couple's working in same service area policy must be expanded to non-military officer couple.

Keywords: work-family conflict, WFC, family support, job stress, quality of life